

CENTRO MILITARE DI STUDI STRATEGICI

**“PRESENTE E FUTURO
DELLA PROFESSIONE MILITARE
IN EUROPA”
L'UFFICIALE ITALIANO**

**//// RIVISTA
MILITARE**

**RIVISTA
MILITARE**

Direttore Responsabile

Giovanni Cerbo

© ROMA - GENNAIO 1995

Proprietà letteraria artistica
e scientifica riservata

CENTRO MILITARE STUDI STRATEGICI

**“PRESENTE E FUTURO
DELLA PROFESSIONE MILITARE
IN EUROPA”
L'UFFICIALE ITALIANO**

**“PRESENTE E FUTURO
DELLA PROFESSIONE MILITARE
IN EUROPA”
L’UFFICIALE ITALIANO**

di Giuseppe Caforio e Marina Nuciari

SOMMARIO

SINTESI	pag.	7
CAPITOLO I		
Introduzione		
1.1 Introduzione scientifica e metodologica	»	23
1.2 Caratteristiche generali del campione	»	26
CAPITOLO II		
La professione oggi		
2.1 Come si vede l'ufficiale italiano	»	41
2.2 Il rapporto con la società civile	»	54
2.3 L'ufficiale e la sindacalizzazione delle Forze Armate	»	60
CAPITOLO III		
Dedizione e soddisfazione professionale		
3.1 Analisi generale dei dati	»	105
3.2 Approfondimenti e verifiche	»	112
3.3 Osservazioni conclusive	»	114
CAPITOLO IV		
Il futuro della professione militare		
4.1 Le aspettative future	»	145
4.2 La ipotesi di dimissioni	»	152
4.3 Osservazioni conclusive	»	156
CAPITOLO V		
Il futuro delle forze armate		
5.1 Le funzioni riconosciute alle forze armate	»	205

5.2	Percezione delle minacce future	»	206
5.3	I giudizi sui compiti futuri delle FF.AA.	»	208
5.4	Orientamento professionale e nuovi compiti	»	210

CAPITOLO VI

Il futuro delle forze armate tra coscrizione ed esercito professionale

6.1	La visione del futuro delle Forze Armate	»	229
6.2	La visione del futuro e l'opzione coscrizione/forze armate volontarie per i diversi tipi professionali	»	237

CAPITOLO VII

Verso l'integrazione europea?

7.1	Euro-ottimisti ed euro-pessimisti	»	253
7.2	Verso forze armate europee?	»	256
7.3	I principali fattori di ostacolo all'integrazione	»	257
7.4	Il futuro della NATO	»	259

CAPITOLO VIII

Tratti emergenti della ricerca: osservazioni conclusive

8.1	Figure generali	»	279
8.2	Figure particolari	»	285
8.3	Osservazioni conclusive	»	292

ANNESSO A

Questionario con le frequenze delle risposte

ANNESSO B

Procedura di costruzione delle variabili complesse

Riferimenti bibliografici

SINTESI DELLA RICERCA

"Presente e futuro della professione militare in Europa" *L'ufficiale italiano*

Giuseppe Caforio e Marina Nuciari

1. Scopo della ricerca e cenni metodologici

La motivazione centrale della ricerca è quella di dare la possibilità ai professionisti militari di fare una autodiagnosi: ci siamo ripromessi altresì di identificare e comprendere il processo di cambiamento a cui la professione militare pare soggetta, in un contesto geopolitico che ha subito profondi mutamenti negli ultimi anni e che appare tuttora in rapido, continuo divenire. La ricerca costituisce inoltre tappa di una più vasta indagine, tuttora in corso, a livello europeo, indagine che permetterà, per la prima volta in Europa, una analisi comparata, su basi di ricerca empirica, della professione di ufficiale in una prospettiva continentale.

Nel quadro nazionale la ricerca proseguirà con una indagine presso l'opinione pubblica italiana sui medesimi temi generali, quando compatibili: lo scopo sarà quello di comparare le opinioni degli ufficiali con quelle della società civile di appartenenza.

Le motivazioni generali sopra riportate si concretizzano in obiettivi di ricerca che si possono così sintetizzare:

1. individuare la figura idealtipica del professionista militare oggi, le sue variazioni interne (generazionale, per forza armata, ecc.), il suo rapporto con la società civile;
2. ricercare i fattori di soddisfazione/insoddisfazione professionale;
3. evidenziare le aspettative future dell'ufficiale;
4. indagare le opinioni dell'ufficiale sulle funzioni delle forze armate, sulla futura configurazione della minaccia e sulle sue conseguenze per ciò che concerne i compiti futuri;
5. valutare gli atteggiamenti dell'ufficiale verso la futura organizzazione delle forze armate;
6. individuare gli atteggiamenti dell'ufficiale verso il processo di unificazione europea e, in particolare, verso una integrazione militare sovranazionale.

Lo strumento di ricerca empirica che abbiamo utilizzato è stato l'intervista mediante questionario strutturato, i cui dati quantitativi sono stati controllati e filtrati attraverso la esperienza di osservatori partecipanti che entrambi abbiamo acquisito nella istituzione militare.

La popolazione che abbiamo voluto indagare è costituita dagli ufficiali delle armi combattenti delle tre forze armate, con la esclusione di quelli che svolgono prevalentemente compiti di ordine pubblico (Carabinieri). Abbiamo inoltre preso in considerazione soltanto i gradi da sottotenente e colonnello (compreso), escludendo quindi i vertici della gerarchia, gli ufficiali generali. In concreto, avendo a che fare con una popolazione indubbiamente differenziata per le diverse partizioni interne, si è optato per un campionamento stratificato proporzionale per grado e per forza armata, casuale all'interno di ogni stratificazione.

Il mezzo di somministrazione scelto è stato il questionario postale; si è estratto un campione di somministrazione pari al 7% della popolazione indagata, così come risultava numericamente costituita al 31.12.1991. La spedizione ed il ritiro dei questionari compilati sono stati effettuati nell'estate-autunno 1992 a cura degli Stati Maggiori di forza armata, con procedure atte a tutelare l'anonimato dei questionari ed il segreto statistico. Sono stati inviati 443 questionari e ne sono stati restituiti compilati in modo utile per l'indagine 401, pari al 90.5%: un dato che conferma appieno la previsione circa l'elevato tasso di risposta.

2. Figure generali.

Iniziamo questa sintesi sui risultati della ricerca partendo dalle motivazioni della scelta professionale; esse infatti assumono una importanza che si rileva dal suo riverberarsi in diversi aspetti della professione. Un primo aspetto è dato dalle indicazioni che esse possono dare ad una corretta ed efficace propaganda per l'arruolamento degli ufficiali: emergono infatti dall'indagine sia motivazioni generali prevalenti, sia prevalenti specifici di forza armata. Sulle motivazioni generali occorre in primo luogo avere in mente quale è il target che si vuole raggiungere: si è visto infatti e ad esempio come motivazioni quali il desiderio di indipendenza economica, la sicurezza del posto, il livello retributivo, condu-

cano ad un reclutamento soprattutto da un ceto sociale proletario e di ufficiali con una mentalità prevalentemente occupazionale, mentre motivazioni più incentrate sulla tradizione, sullo spirito di servizio, sull'interesse verso la specificità militare siano proprie degli ufficiali che provengono da un ceto sociale medio, in buona misura figli d'arte o comunque provenienti da una famiglia di public servants, e portatori di una mentalità soprattutto professionale, spesso radicalmente professionale.

Le specificità di forza armata, meglio comprensibili nell'analisi che verrà presentata più oltre sui singoli idealtipi appunto di forza armata, possono essere incentrate per l'ufficiale dell'Esercito nelle funzioni tipiche di governo del personale (desiderio di comando, di insegnare ed educare ecc.), mentre per l'ufficiale di Marina e soprattutto per quello dell'Aeronautica fanno premio il desiderio di specializzazione (diventare pilota) e le opportunità di accostarsi ad una tecnologia di avanguardia.

Ma le motivazioni della scelta - e questo è il secondo aspetto - si riverberano anche sull'atteggiamento successivo che l'ufficiale avrà verso la professione. L'indagine rivela come motivazioni di scelta di tipo prevalentemente occupazionale (quali il desiderio di indipendenza economica, la sicurezza del posto, la scelta casuale, il livello retributivo, i problemi di disoccupazione) portino appunto ad una mentalità più orientata verso valori occupazionali e sostanzialmente più fragile verso le inevitabili delusioni nel corso della carriera (le evenienze più identificabili sono maggiori percentuali di insoddisfazione, maggiore disposizione ad eventuali dimissioni). Tali motivazioni possono però mutare carriera durante e portare una percentuale non trascurabile di ufficiali a sentirsi poi riconciliati verso la propria professione. Sul processo sembrano avere prevalente importanza gli atteggiamenti verso singoli fattori professionali, dei quali si parlerà più oltre: basti dire per ora che la conoscenza e la percezione di tali fattori possono porre un'altra importante leva di azione nelle mani della leadership politico-militare.

In senso generale, senza cioè tener per ora conto delle rilevanti peculiarità di forza armata, l'ufficiale italiano presenta secondo l'indagine atteggiamenti prevalentemente professionali, centrati cioè su aspetti specifici della professione (valori etici, stima dei colleghi, responsabilità ed autonomia professionale), specificità che lo spinge, sempre in misura percentualmente prevalente, ad assumere un atteggiamento divergente verso la società civile, ove per divergenza deve intendersi la affermazio-

ne della singolarità della professione di ufficiale rispetto alle altre fattispecie professionali. Le qualità che egli privilegia nella considerazione professionale sono competenza, iniziativa, leadership e disciplina: può essere significativo rilevare come l'iniziativa venga fortemente preferita all'obbedienza, che si colloca nelle ultime posizioni relative. Sotto un profilo generale quest'ultima preferenza viene generalmente interpretata come preminenza di un atteggiamento professionale su quello burocratico; con riferimento alla professione di ufficiale essa potrebbe essere indice di un mutamento di valori rispetto al modello tradizionale.

Indagato secondo la nota dicotomia heroic leader/manager l'ufficiale italiano non si inquadra, per la maggioranza, in nessuna di queste due tipologie, bensì presenta una fusione delle caratteristiche di entrambe.

Premesso questo, occorre però anche dire che atteggiamenti per ora minoritari sembrano indicare un processo di cambiamento in atto verso posizioni meno nette; si affermano tra gli ufficiali più giovani e nella forza armata più giovane, posizioni professionali meno rigide, più pragmatiche, quelle cioè di un professionista che si autodefinisce sì soprattutto un comandante, ma si ritiene anche un educatore, un tecnico, il membro di uno staff; di un uomo che pone tra le qualità positive dell'ufficiale la competenza, la iniziativa, il carisma, lo spirito di sacrificio, ma anche la istruzione generale, la lealtà verso il potere politico, la capacità di socializzare. Nei confronti della società civile egli resta sì professionalmente divergente ma si pone su posizioni di convergenza sotto l'aspetto organizzativo, riconosce cioè le similarità di altre organizzazioni civili ed è favorevole ad un confronto ed a uno scambio di esperienze. Di altri aspetti ed indicatori particolari di cambiamento si parlerà nel successivo paragrafo 3.

Tornando alle figure generali, una notevole significanza sembrano assumere i singoli aspetti o fattori della professione, in quanto elementi sensibili di situazioni di soddisfazione/insoddisfazione e, al tempo stesso, suscettibili di intervento istituzionale (la leva di azione nelle mani della leadership politico-militare di cui si è parlato più sopra). I fattori professionali da cui l'ufficiale sembra trarre le gratificazioni più sostanziali sono il proprio microcosmo di azione e di influenza diretta (riconoscimento degli inferiori, degli ufficiali collaboratori), particolarmente evidente ai livelli di comando ove più agevolmente esso può costituirsi (capitano); un secondo fattore è quello che qui abbiamo chiamato il

concreto professionale quotidiano, e cioè il contenuto dei compiti giornalieri, le condizioni di lavoro, la possibilità di esercitare l'iniziativa, ecc.; infine i valori etici tradizionali della professione, tra i quali spicca la consapevolezza di svolgere un servizio utile al paese.

Gli aspetti di insoddisfazione professionale si incentrano invece sull'apprezzamento esterno della professione, sulla leadership interna e, in misura minore, sul livello retributivo. Sul primo aspetto influisce soprattutto la percezione che l'ufficiale ha della immagine pubblica della professione, percezione che si discosta sensibilmente in negativo da quella che egli riterrebbe appropriata. È questo un punto che ritorna, ogniqualevolta può apparire, in diverse sezioni dell'indagine a confermare una opinione consolidata e largamente diffusa: l'ufficiale italiano si sente, sotto un profilo professionale, insufficientemente compreso e poco accettato dalla opinione pubblica del paese - quanto ciò corrisponda realmente alla situazione della opinione pubblica italiana ce lo dirà la ulteriore ricerca che su detta opinione pubblica stiamo conducendo. Merita di essere segnalato che l'ufficiale il quale si pone su posizioni professionalmente pragmatiche, attribuisce più importanza ad un miglioramento della professionalità militare che a quello dell'immagine pubblica; questo atteggiamento può ritenersi motivato dalla considerazione che la strada migliore per guadagnare maggior prestigio sociale sia mostrare la massima credibilità professionale.

In seconda istanza contribuiscono a rendere insoddisfacente l'apprezzamento esterno della professione l'atteggiamento dei politici verso la consulenza tecnica dei vertici militari e l'ammontare dei mezzi che lo Stato mette a disposizione delle forze armate per l'assolvimento dei compiti istituzionali.

Il secondo aspetto critico della professione è invece di natura squisitamente interna e si concretizza in una lamentata carenza di leadership: l'ufficiale italiano pone sotto accusa, con le sensibili maggioranze indicate al Capitolo III, l'esempio fornito dal comportamento dei superiori ed il governo del personale da loro esercitato; come detto nel capitolo citato, tale carenza viene lamentata dagli ufficiali di tutti i gradi investigati. Ma la sensibilità di questa area critica si accentua se esaminiamo le aspettative future dell'ufficiale del nostro campione: mentre infatti sui principali elementi dell'apprezzamento esterno i rispondenti mostrano una attesa ed una fiducia di miglioramento, ciò non si verifica per quanto riguarda

l'atteggiamento dei superiori. La leadership si conferma quindi come area di crisi, meritevole di attenzione.

Il fattore stipendiale non è critico per tutti: da un punto di vista generale il campione si divide circa in parti uguali nel dichiararsi soddisfatto o insoddisfatto per il livello retributivo. Quando però tale livello viene posto in relazione a quelli di altre professioni di pari responsabilità ed impegno, la maggioranza lo ritiene inadeguato, con un sensibile picco percentuale nel grado di maggiore/tenente colonnello e corrispondenti. Rilevanti per il fattore stipendiale diventano anche altre differenziazioni secondo il grado: mentre infatti maggioritariamente soddisfatti si dichiarano gli ufficiali subalterni, ed anche, benchè in misura minore, i colonnelli, le posizioni si invertono completamente per i livelli intermedi della gerarchia. Questa connotazione ci ha portato anche a rilevare una particolare area critica della ufficialità italiana ed è quella che comprende i tenenti colonnelli che hanno superato il 45° anno di età: essi non soltanto si lamentano del livello retributivo, ma presentano il più forte livello di insoddisfazione professionale in generale, una maggiore propensione sindacale, aspettative meno positive riguardo al futuro professionale. Più in generale l'indagine rivela un elemento che sembra dare, in taluni casi, una più marcata importanza alla insoddisfazione per lo stipendio percepito; infatti tra gli ufficiali che hanno pensato di lasciare anticipatamente il servizio tale insoddisfazione è sensibilmente più diffusa rispetto alla media del campione.

E per completare il discorso sulle aspettative occorre dare brevemente conto di altre speranze e timori rivelati dalla indagine. Tra le aspettative positive merita di essere citata la influenza positiva che l'ufficiale italiano ritiene possano avere sulla professione le nuove missioni internazionali: operazioni di peace keeping, peace enforcing, come quelle condotte in Somalia e in Mozambico vengono cioè viste come fattori di crescita professionale. Così è pure per una integrazione militare europea. Tra i timori, il più concreto sembra essere quello che una riduzione complessiva della forza bilanciata porti ad una diminuzione delle prospettive di carriera per gli ufficiali attualmente in servizio: il timore, come è logico, viene espresso con particolare forza dagli ufficiali dell'Esercito, la forza armata che si sente più colpita da una riduzione degli effettivi.

L'istituto della rappresentanza militare, nonché la prevedibile integrazione europea con eserciti che riconoscono una tutela di tipo sindacale

del personale militare professionale, rendono significativa una analisi delle opinioni sui sistemi di tutela degli interessi professionali. Una larga maggioranza degli ufficiali italiani - circa due terzi del campione - appare tuttora contraria a forme di tutela di tipo sindacale, anche specifiche per il solo personale militare: rispetto tuttavia ad un sondaggio compiuto tre anni prima (1989), la percentuale di ufficiali favorevoli a tale tipo di tutela appare aumentata di cinque punti, con differenze sensibili di forza armata (aumento quasi doppio per l'Aeronautica). Due terzi invece del campione si mostrano favorevoli all'attuale sistema rappresentativo, magari potenziato con l'attribuzione di maggiori poteri (quali il potere negoziale). Questi due differenti settori della ufficialità concretizzano anche due tipologie sufficientemente caratterizzate: l'ufficiale favorevole ad una tutela di tipo sindacale appartiene preferibilmente alla Aeronautica, occupa i livelli gerarchici di subalterno e di maggiore/tenente colonnello (con una forte accentuazione tra i ten.col. anziani), proviene a seconda della scelta specifica (sindacato civile, sindacato di solo personale militare), da un ceto sociale proletario, oppure da uno privilegiato. L'ufficiale orientato agli attuali organi della Rappresentanza Militare appartiene preferibilmente all'Esercito, ha maturato una certa esperienza professionale (capitano e oltre), proviene soprattutto da un ceto sociale medio.

La percezione delle minacce alla sicurezza nazionale appare conseguente alle mutazioni che si sono verificate a livello internazionale negli ultimi anni. Gli ufficiali intervistati rivelano una larga concordanza su uno spostamento delle linee conflittuali dall'asse est-ovest a quello sud-nord; ne consegue un minor rilievo dato alla minaccia nucleare ed uno maggiore ai conflitti bilaterali a carattere inter-etnico ed alle migrazioni di massa. Per ciò che concerne le funzioni attuali delle forze armate vi è una larga concordanza sui compiti prettamente militari (difesa del territorio, garanzia della sicurezza interna, strumento per la risoluzione di situazioni di crisi) mentre il campione si divide laddove vengano proposti compiti di natura politico-militare (garanzia della democrazia interna, strumento di politica estera, garanzia della pace mondiale). Inoltre, per ciò che concerne i prevedibili compiti futuri delle forze armate, gli ufficiali attribuiscono un crescente e concorde risalto a quell'insieme composito di attività riconducibile al concetto di constabulary force (funzioni di polizia internazionale); l'accordo diminuisce man mano che ci si

allontana da compiti legati alla specificità militare. Così si può rilevare circa un terzo degli intervistati che non approva attività quali l'aiuto a paesi in via di sviluppo, la protezione dell'ambiente, le operazioni di polizia confinaria, e maggiori percentuali (due terzi del totale) che disapprovano attività quali la sostituzione di lavoratori in sciopero e l'adempimento di funzioni cerimoniali.

Proiettando le prospettive future sulla situazione internazionale, gli ufficiali italiani rivelano una previsione alquanto pessimistica su una più stretta integrazione europea a medio termine. Vi è invece una ampia previsione di realizzabilità di forze armate unitarie a livello europeo, ma anche qui i tempi vengono generalmente previsti lunghi; l'aspetto più problematico viene considerato quello economico, per la differenza dei diversi bilanci nazionali della difesa. Le previsioni sul futuro della NATO sono concordemente orientate ad un cambiamento della fisionomia e dei compiti dell'alleanza: in particolare la maggior parte degli ufficiali intervistati ritiene che la NATO avrà un ruolo politico più spinto, estenderà la propria competenza al fuori area, vedrà un maggior peso dei membri europei, si allargherà ad alcuni paesi dell'Est europeo. Tali mutamenti vengono anche complessivamente visti con favore dalla quasi totalità degli ufficiali del campione.

3. Figure particolari.

Le specificità di forza armata benchè note e conosciute in generale, trovano per gli ufficiali in questa indagine una così netta configurazione, sia di condizioni oggettive che, e soprattutto, di atteggiamenti, opinioni, che meritano di essere almeno sommariamente tratteggiate. Non si esprime qui su di esse giudizi di valore né di rispondenza funzionale: certo si è che il pianificatore militare non potrà fare a meno di chiedersi se queste differenze sono quelle da lui volute, in ordine a conseguire figure di ufficiale singolarmente idonee a fronteggiare i diversi ambienti operativi e funzionali. Manca inoltre qui ogni dato di conoscenza (e non sarebbe stato possibile introdurre i relativi items in un questionario già di per sé complesso) su come queste differenze vengono percepite e vissute dagli ufficiali di ciascuna forza armata; sarebbe opportuno a questo riguardo effettuare una indagine approfondita su tale percezione

relativa, perchè si avrebbero sia dati di opinione sulla funzionalità, rispondenza, accettazione delle diversità, sia una sorta di immagine relativa, importante ai fini della cooperazione interforze.

Già fin dal Capitolo I, in sede di analisi delle caratteristiche del campione, si evidenzia una differenza oggettiva nella progressione di carriera, assai più lenta per l'Esercito, rapida per l'Aeronautica, media per la Marina: volendo dare un indicatore significativo, benchè astratto, di questa differente progressione, si può riferire che l'età mediana del grado di colonnello appare dal nostro campione di 50 anni per l'Esercito, 47 per la Marina, 43 per l'Aeronautica. Anche l'origine sociale e la provenienza urbana presentano differenze non trascurabili per le tre forze armate. Premesso che il più forte fornitore di professionisti militari è in Italia il ceto medio, si rileva che l'ufficiale dell'Esercito proviene più raramente da un ceto sociale elevato, è fortemente figlio d'arte, ma con una prevalenza di padre sottufficiale, la sua origine è abbastanza distribuita tra città e campagna, presenta una tendenza sensibile alla endogamia (matrimonio con figlia di ufficiale), attuata forse anche in funzione della carriera. La prima connotazione differenziale che caratterizza l'ufficiale di Marina è quella di presentare una origine sociale mediamente più elevata: anche l'endoreclutamento, che è il più alto tra le tre forze armate, avviene per due terzi tra i figli di ufficiali; l'origine territoriale è decisamente metropolitana ed urbana, l'endogamia è anche più rilevante di quella rivelata dal collega dell'Esercito. L'ufficiale dell'Aeronautica si distribuisce più equamente fra i tre ceti sociali considerati - ed ha quindi anche la maggiore provenienza da famiglie proletarie -; endoreclutamento ed endogamia sono meno rilevanti che per le altre due forze armate, l'origine territoriale è significativamente più urbano-rurale.

Sin qui i dati oggettivi, che pure certamente presentano legami non trascurabili con i dati di atteggiamento che ora presentiamo. Volendo infatti tratteggiare, in base a questi dati, l'idealtipo di ufficiale di ogni forza armata, vediamo che l'ufficiale dell'Esercito si sente soprattutto un comandante di uomini e, coerentemente, tra le sue motivazioni di scelta professionale spicca il desiderio di educare e di comandare uomini; in successiva e distanziata istanza, egli si autodefinisce anche come membro di uno staff e come un educatore. Tra le caratteristiche del buon ufficiale egli dà più valore dei colleghi di altra forza armata a doti quali la disciplina, lo spirito di sacrificio, l'amore per la responsabilità, il patriotti-

smo, la collaborazione: caratteristiche che sembrano tutte funzionali all'esercizio del governo del personale. Sotto un profilo professionale il suo atteggiamento è radicalmente professionale: i valori che contano sono il riconoscimento dei subordinati, la consapevolezza di servire il paese, l'esempio, l'iniziativa, mentre scarso interesse è mostrato verso gli aspetti più quotidiani e concreti della attività svolta. Nei confronti della società civile di appartenenza la sua posizione è prevalentemente divergente, egli sembra cioè disposto in misura minima a riconoscere similitudini e convergenze con altre professioni ed organizzazioni civili: atteggiamento questo che, come si è visto, appare in qualche modo correlato con il ceto sociale d'origine - e l'ufficiale dell'Esercito ha visto forse più di altri la professione militare come mezzo di ascesa sociale. Occorre dire che anche altri fattori sembrano spingerlo ad un atteggiamento divergente: da un lato infatti, la scarsa trasferibilità in altri settori di impiego delle mansioni svolte dall'ufficiale dell'Esercito non lo spinge a collegamenti trasversali con impieghi similari e, dall'altro, la maggiore importanza dei fattori etici specifici per la coesione dei reparti tende a produrre un più accentuato distinguo rispetto alle altre filosofie professionali. Come si è poi già accennato, l'ufficiale dell'Esercito è particolarmente favorevole all'istituto dell'Rappresentanza Militare, meno orientato dei colleghi di altra forza armata verso una tutela di tipo sindacale, con una certa costanza di atteggiamenti nel tempo: egli infatti presenta un minor incremento di adesioni a questa forma di tutela rispetto al precedente sondaggio. Egli appare infine meno incline a lasciare il servizio anche in presenza di sostanziali cambiamenti nel contesto professionale, mostrando una maggiore capacità di adattamento.

L'idealtipo dell'ufficiale di Marina pone particolarmente in rilievo la sua appartenenza ad un gruppo direttivo, ad uno staff, pur senza trascurare la sua funzione di comandante di uomini ed il suo aspetto di specializzato in un settore eminentemente tecnico: i dati mostrano anzi una equilibrata partizione tra questi tre tipi di autoimmagine. Le sue motivazioni di scelta si pongono a metà strada tra quelle dei colleghi dell'Esercito e dell'Aeronautica: egli privilegia infatti l'interesse per la propria specificità di impiego, quello per la tecnologia dei mezzi impiegati e per le opportunità di istruzione più del primo, ma meno del secondo, con infine una punta più accentuata di tutti per il desiderio di avventura. Nei confronti delle caratteristiche che contraddistinguono

positivamente l'ufficiale, si stacca dai colleghi di altra forza armata quando dà, comparativamente, una maggiore importanza alla larghezza di vedute ed alla resistenza al lavoro mentale. Sotto un profilo professionale l'ufficiale di Marina mostra, rispetto al collega dell'Esercito, una tendenza a mediare tra posizioni radicalmente professionali e posizioni occupazionali, così da presentare, comparativamente, le maggiori percentuali di professionalità pragmatica, legata cioè anche al sociale, al quotidiano, non aliena a confrontarsi con altri settori di attività. Conforme appare anche la sua posizione nei confronti della società civile, che è meno divergente di quella dell'ufficiale dell'Esercito, ma più di quella del collega dell'Aeronautica. Anche la sua posizione nei confronti della tutela degli interessi professionali è mediana rispetto alle altre due forze armate, sia nei confronti della adesione alla Rappresentanza Militare, che nell'atteggiamento verso una ipotesi sindacale, ma con una connotazione sua propria: i dati rivelano infatti una più forte compattezza degli ufficiali di Marina nel rifiutare qualsiasi forma di lotta sindacale civile (negoziazione libera, manifestazioni pubbliche, diritto di sciopero).

Una forte autoidentificazione con la propria attività specialistica di pilota caratterizza innanzitutto l'ufficiale dell'Aeronautica, che si considera solo in seconda e distanziata istanza un comandante di uomini ed in terza, con percentuali di modesta rilevanza, membro di uno staff. Coerenti sono le motivazioni che hanno dettato la sua scelta professionale, ove il diventare pilota appare plebiscitariamente sottoscritto; tra le altre motivazioni assume un forte gap percentuale positivo, nei confronti dei colleghi di altra forza armata, l'interesse per la tecnologia, mentre il desiderio di avventura si avvicina alle percentuali di scelta dell'ufficiale di Marina. Competenza, iniziativa e leadership sono le qualità positive che più dei colleghi egli vede come proprie del buon ufficiale, ed è forse questa importanza data alla leadership che, nella generale e già ricordata situazione di scontento di fronte all'operato dei superiori, vede l'ufficiale dell'Aeronautica comparativamente assai più critico verso il loro comportamento. Nella dicotomia professione/occupazione egli si pone su posizioni mediane molto simili a quelle dell'ufficiale di Marina, ma con una più sensibile presenza di atteggiamenti occupazionali. Fortemente differenziato appare invece il suo atteggiamento nei confronti della società civile, ove le posizioni divergenti, sempre maggioritarie per le

altre due forze armate, diventano minoritarie, a beneficio di una serie di posizioni variamente convergenti con il mondo del lavoro civile. È questa una variazione senza dubbio significativa, forse dovuta anche alla facilità di trasferire in ambienti di lavoro civile le capacità professionali acquisite. Parrebbe conseguire a questa contiguità mentale anche l'atteggiamento dell'ufficiale dell'Aeronautica verso la tutela degli interessi professionali, per i quali quasi la metà degli intervistati appare favorevole ad una tutela di tipo sindacale, con un incremento rilevante rispetto ad un sondaggio di soli tre anni prima. Anche sul piano della soddisfazione professionale l'ufficiale dell'Aeronautica si colloca su posizioni sensibilmente differenziate rispetto ai colleghi di altra forza armata: il suo livello di insoddisfazione generale appare infatti marcatamente più elevato e fondato su una serie di fattori molto precisi, nei quali rivela livelli di scontento comparativamente più elevati. Essi sono: il già ricordato comportamento dei superiori gerarchici, l'immagine pubblica della professione nella società civile, il livello retributivo. Si verifica, per quest'ultimo fattore, un curioso e sensibile aumento di insoddisfazione passando dall'ufficiale dell'Esercito a quello di Marina e poi a quello dell'Aeronautica, con incrementi di circa 12 punti percentuali da una forza armata all'altra. L'incremento è definibile curioso perchè ad esso non corrisponde un peggioramento di condizioni retributive, anzi, per quanto concerne l'ufficiale pilota, è semmai vero il contrario: ipotesi incentrate sul concetto di privazione relativa e di gruppo di riferimento sono state avanzate nel testo. La maggiore insoddisfazione che l'ufficiale dell'Aeronautica rivela rispetto alla sua attività professionale passata, si ripercuote anche sulle sue aspettative future, che si presentano generalmente meno ottimistiche di quelle dei colleghi di altra forza armata.

Il processo di cambiamento, di cui si è dato un primo cenno nel precedente paragrafo, necessiterebbe per essere meglio indagato di una serie storica, cioè di indagini sugli stessi temi ripetute nel tempo mentre in realtà l'unica precedente indagine di cui disponiamo riguarda soltanto l'atteggiamento verso la rappresentanza degli interessi professionali; si ricavano tuttavia anche dalla presente ricerca alcuni sintomi di cambiamento o, almeno, di novità di atteggiamenti, che meritano di essere riportati.

L'atteggiamento generale degli ufficiali italiani verso il cambiamento in atto nella professione sembrerebbe potersi riassumere nello slogan

cambiamento sì, ma nella tradizione. Parliamo di tradizione perchè una prevalenza di posizioni professionali radicali e di atteggiamenti divergenti verso la società civile - quale si è visto essere propria dell'ufficiale italiano - appare caratteristica di una concezione tradizionale della professione militare, che tuttavia non impedisce l'accettazione di un processo di cambiamento. L'importanza della tradizione costruisce poi una costante che affiora sotto diversi temi dell'indagine: essa si nutre particolarmente della sensibile aliquota di figli di ufficiali che hanno seguito le orme paterne, ma è anche elemento presente negli ufficiali che denunciano la provenienza sociale da un ceto medio, ceto che, come si è detto, è il maggior fornitore di vocazioni professionali militari. La tradizione costituisce infine punto di ancoraggio costante per tutti coloro che hanno interpretato la professione di ufficiale come mezzo di ascesa sociale.

La tendenza al cambiamento ha invece una duplice origine: la insoddisfazione, già ampiamente trattata, di alcuni aspetti professionali, che si vorrebbero quindi vedere mutati; una consapevole accettazione dei nuovi compiti e di una nuova struttura delle forze armate. Spesso le due origini si fondono in un unico stimolo al cambiamento: compiti nuovi ed un mutamento di struttura vengono visti come possibili strumenti di modifica degli aspetti professionali non soddisfacenti. Sono spesso, ma non sempre, gli ufficiali più giovani ad evidenziare stimoli di cambiamento: ciò si ricava, ad esempio, dalla importanza data ad alcuni fattori professionali, ove sono soprattutto i subalterni a puntare l'attenzione sulla possibilità di trasferire le capacità professionali nella vita civile, sulle qualifiche professionali attribuite, sulla attenzione prestata dalla classe politica alle opinioni del vertice militare. Su altri fattori - quali la immagine pubblica della professione, la leadership interna - il desiderio di cambiamento è unanime.

Un ulteriore aspetto del quale è impossibile quantificare la novità, ma che comunque emerge per la prima volta in una indagine sugli ufficiali, è una sensibile attenzione agli aspetti politici della funzione militare. Si evidenzia infatti dall'indagine una diffusa tendenza a considerare più importante l'azione politica di quella militare in sede internazionale ed un quarto del campione arriva a non considerare nemmeno le forze armate come braccio necessario della politica estera italiana. Si è già detto della importanza data, specie dagli ufficiali più giovani, ad una

cooperazione politico-militare di vertice, e della insoddisfazione di tutti per come tale cooperazione viene attualmente realizzata; merita ancora di essere ricordata la sensibile adesione, specie dei gradi più elevati, alla lealtà verso il potere civile come una delle caratteristiche essenziali del buon ufficiale.

I cambiamenti nei compiti e nella struttura delle forze armate sono visti naturalmente in maniera selettiva ma senza arroccamenti su posizioni conservatrici; la tendenza anzi è generalmente favorevole al cambiamento. In particolare sono viste favorevolmente le new missions in sede internazionale, un mutamento nell'assetto organizzativo delle forze armate, con la possibilità di ingresso per le donne, il passaggio, totale o parziale, da un Esercito di leva ad una volunteer force, una politica europea comune, una integrazione militare sovranazionale a livello europeo. Viene altresì accettata, o comunque ritenuta inevitabile, una riduzione degli attuali (fine 1992) livelli di forza, a patto di un migliore rapporto mezzi/compiti.

Delle new missions, di una comune politica ed integrazione militare europea si è già parlato; per ciò che concerne i cambiamenti nell'assetto organizzativo delle forze armate, essi sarebbero approvati dai due terzi degli intervistati. Questa maggioranza appare sostanzialmente favorevole a forze armate a reclutamento misto, conservando cioè una aliquota di personale di leva, ma rafforzando notevolmente la componente volontaria, particolarmente sostenuta dagli ufficiali di Marina ed Aeronautica. Gli atteggiamenti favorevoli o sfavorevoli alla leva, come pure al contrario quelli favorevoli o sfavorevoli a forze armate professionali, appaiono sostenuti da opzioni di valore più generali, che attengono a differenti concezioni di solidarietà sociale, di equità, di efficienza, di democrazia.

La introduzione del servizio militare femminile viene approvata dalle stesse maggioranze, che però diminuiscono passando dall'Esercito all'Aeronautica e da questa alla Marina (i cui ufficiali si dividono esattamente a metà tra favorevoli e contrari). La discriminante ufficiale professionale/ufficiale occupazionale conduce ad una maggior quota di approvazione di questi cambiamenti da parte degli occupazionali, che appaiono anche più favorevoli alla crescita della componente volontaria nelle forze armate: essi d'altronde, come si era già visto, sono più frequenti tra gli ufficiali di Marina e Aeronautica. La motivazione di questo atteggiamento dell'ufficiale occupazionale sembra potersi individuare nella mag-

giore propensione che questi ha nel considerare la professione militare un lavoro come un altro.

Le posizioni si invertono quando la dicotomia professionale/occupazionale viene esaminata rispetto al cambiamento delle funzioni delle forze armate: man mano che ci si allontana da compiti di natura specificamente militare l'ufficiale occupazionale appare meno favorevole al cambiamento. Una spiegazione può essere fornita dall'orientamento di valore che soggiace alle due posizioni: l'ufficiale professionale è consapevole di avere assunto obblighi diffusi nei confronti della collettività ed è quindi più disponibile al cambiamento purchè rimanga nell'ambito di tali obblighi; l'ufficiale occupazionale ritiene di avere assunto un impegno di tipo contrattuale e perciò limitato alle condizioni di contratto.

4. Osservazioni conclusive.

È questa, come si è già accennato all'inizio, soltanto una sintesi: essa non può, e non ha la pretesa di, fornire tutta quella ricchezza di spunti e di riflessioni che solo una lettura completa dal testo è in grado di dare, in una indagine che è stata condotta su un vasto spettro di argomenti, studiati quasi sempre in profondità. Anche questa indagine non ha pretese esaustive, ma offre però temi di approfondimento i quali meriterebbero una ulteriore e specifica ricerca, considerata la loro attualità e rilevanza. Tra essi ci sembra dover indicare quelle che abbiamo individuato come aree di crisi della professione, e segnatamente l'apprezzamento sociale della professione e la leadership interna.

Dobbiamo anche segnalare che i dati di questo lavoro assumeranno una fisionomia più compiuta nel confronto con due ricerche svolte in parallelo e in corso di ultimazione. Ci riferiamo innanzitutto alla più generale ricerca internazionale comparata di cui abbiamo fatto cenno al paragrafo 1 e che permetterà il confronto con la situazione di altri sette paesi europei. In secondo luogo molti atteggiamenti espressi dagli ufficiali potranno essere comparati con quelli manifestati dalla opinione pubblica nazionale, nella ricerca empirica che abbiamo in corso.

SUMMARY

The research is aimed to define and understand the process of change undergone by the military profession in Italy as a consequence of the change of functions of armed forces and confronting a deeply changed and even now dynamic geo-political situation. The research is also a step of a wider survey programme involving various European countries in a comparative analysis of different countries officers' corps.

The present research is based on a questionnaire sent by post to a sample of Italian officers of the three services, three arms, in the ranks from lieutenant to colonel; the sample is casually and proportionally stratified by rank and by service.

Among research findings there are firstly the motivations of professional choice expressed by officers, both general and specific according to the service. General motivations are strongly influent on the officer's attitude toward profession: the will of economic independence, job security, level of financial compensation, unemployment and a choice by chance lead to a prevalently occupational attitude; on the contrary, motivations such as family tradition, service to the community, interest in military matters lead generally to professional attitudes. Army officer considers himself mainly as a leader, concerned with commanding, teaching and educating men; Navy and Air Force officers are mainly moved by a specific desire (becoming pilot...) and the opportunity to live in a technologically advanced environment.

Measured under the professional/occupational dichotomy, the Italian officer belongs mainly to the first pole, and this prevalent professional orientation is more often accompanied with divergent attitudes toward civil society - where "divergency" means here to consider the profession

of officer to be highly specific with respect to other professions. Qualities of excellence for the profession are considered to be, in sequence, competence, initiative, leadership and discipline. The already wellknown distinction between *heroic leader* or *manager* does not fit to the Italian officer, who is rather a complex of both characters.

Being this the current situation, a process of change is giving rise to new, while minoritarian, attitudes: more pragmatic orientations are in fact growing in younger officers and in the younger service, the Air Force. Pragmatic officer defines himself, of course, mainly a leader, but also a staff member and a technician; he is a professional who considers competence, initiative, charisma, sense of sacrifice as positive qualities of his role, but also general education, loyalty toward political power and ability to socialize. While remaining professionally divergent toward civilian society, he is otherwise convergent as far as organisational factors are considered, recognising similarities between military and civilian organisations and favouring confrontation and exchange.

Among the main factors of professional satisfaction there is firstly the microcosmos of interpersonal relationships (recognisements from subordinates, from peers...); secondly, the professional daily reality, that is task, labour conditions, possibility to show personal initiative; finally, the traditional professional moral values, such as the awareness to perform a service to the country. Factors of dissatisfaction are said to be the outside appreciation of the profession, the inside leadership ability, and pay level. On the dissatisfactory outside appreciation of the profession two elements have influence: the first is the officer's perceived public image of the military profession, which is felt to be noticeably negatively far from the one considered to be adequate. The second factor is the attitude shown by politicians toward technical advice from military establishment and, as a consequence, the inadequate means assigned by the State to armed forces for the accomplishment of their institutional duties.

Notwithstanding all above, Italian officers are mainly positive toward their professional future: they think in fact that new international missions (such as peacekeeping, arms control etc.) could positively influence both profession and its public image. The same is thought about a progressive European military integration. A source of worry is, on the contrary, the fact that overall downsizing of military forces will negati-

vely impact on career perspectives.

Threat perception to national security appears to be strictly linked to changes in the international scenarium: officers largely think that the threat is shifting from East-West to South-North axis. As far as current and future functions of armed forces are concerned, there is a widespread and obvious favour versus typically military functions, while favour and unfavour are equally divided toward politico-military functions, expecially when envisaging subsidiary tasks of other State institutions.

With relation to future prospections of international military-political situation, officers are mainly pessimist as far as a mid-term european integration is concerned. Unified armed forces at European level are seen to be more probable, even though in relatively long time. NATO will partially change its nature and tasks: in particular, a majority of officers thinks that NATO will improve its political role, it will enlarge its out-of-area competence, it will give more weight to European partners and include some Eastern countries. Changes as such are generally positively considered by interviewed officers.

A change in national armed forces is generally welcomed: two thirds of interviewed officers favour a mixed recruitment type, maintaining a quota of conscripts with a strong increase in voluntary personnel number. Positive and negative attitudes toward conscription appear to be sustained by more general value orientations, concerning various conceptions of social solidarity, equity, effectiveness and democracy. Women military service is approved by relative majorities in the three services, lowering down from the Army to the Air Force to the Navy, whose officers are strongly divided on the matter.

* * *

Service peculiarities, though generally known, are so definitely emerging from present research that they deserve more than a mere mention. Under an objective respect, Army officer comes more frequently from medium social layers, indifferently from urban and rural areas, is often self-recruited (but his father is prevailantly an NCO), and also endogamous (for career reasons, perhaps). Navy officer comes from relatively higher social strata, and self-recruitment (the highest of the three servi-

ces) concerns for two thirds officers' sons; endogamy is even more relevant than in the Army and territorial origin is decisively from towns and cities. Air Force officer comes from all social layers, thus more than in the other cases from lower social strata; self-recruitment and endogamy are less relevant and territorial origin is both urban and rural.

Under a subjective point of view, Army officer feels himself mainly a leader, for him most important qualities of the "good officer" are discipline, sense of sacrifice, responsibility, cooperation: all these are qualities functional to human resources management. He is also mainly radically professional and divergent from civilian society, and also more negative than other service colleagues toward the idea of a unionisation of the military.

Navy officer stresses in particular his belonging to a staff, a directive group, though not forgetting his leadership function and his specialisation within an eminently technological milieu. Openmindedness and resistance to mental work are among his most important qualities for a good officer; his ability to mediate between radically professional and occupational orientations makes him to be more pragmatic professional and less divergent toward society when compared with his Army colleague (but more divergent than his Air Force colleague).

And this last type of officer, the officer of the Air Force, is highly characterised by his being a pilot rather than a leader. Consistently, his professional motivation is unanimously "becoming a pilot", and competence, initiative and leadership are in his opinion the most positive qualities of a good officer. Similar to navy officer in his professional attitudes, he is also relatively more occupational than all his other colleagues, and definitely more convergent toward civilian society. It is not surprising, then, that this officer be less negative toward the unionisation of the military: when compared with other services, here the group favourable to military unions reaches its greater percentage.

Research findings show also some further research directions, especially concerned with the critical areas of the profession (public image, internal leadership weakness, pay level), and with services peculiarities as perceived and felt by individuals.

CAPITOLO I INTRODUZIONE

1. Introduzione scientifica e metodologica.

La motivazione centrale della ricerca è quella di dare la possibilità ai professionisti militari di fare una autodiagnosi: ci siamo ripromessi altresì di identificare e comprendere il processo di cambiamento a cui la professione militare pare soggetta, in un contesto geopolitico che ha subito profondi mutamenti negli ultimi anni e che appare tuttora in rapido, continuo divenire. La ricerca costituisce inoltre tappa di una più vasta indagine, tuttora in corso, a livello europeo, indagine che permetterà, per la prima volta in Europa, una analisi comparata, su basi di ricerca empirica, della professione di ufficiale in una prospettiva continentale.

Nel quadro nazionale la ricerca proseguirà con una indagine presso l'opinione pubblica italiana sui medesimi temi generali, quando comparabili: lo scopo sarà quello di comparare le opinioni degli ufficiali con quelle della società civile di appartenenza.

Le motivazioni generali sopra riportate si concretizzano in obiettivi di ricerca che si possono così sintetizzare:

1. individuare la figura idealtipica del professionista militare oggi, le sue variazioni interne (generazionale, per forza armata, ecc.), il suo rapporto con la società civile;
2. ricercare i fattori di soddisfazione/insoddisfazione professionale;
3. evidenziare le aspettative future dell'ufficiale;
4. indagare le opinioni degli ufficiali sulle funzioni delle forze armate, sulla futura configurazione della minaccia e sulle sue conseguenze per ciò che concerne i compiti futuri;
5. valutare gli atteggiamenti dell'ufficiale verso la futura organizzazione delle forze armate.
6. individuare gli atteggiamenti dell'ufficiale verso il processo di unificazione europea e, in particolare, verso una integrazione militare sovranazionale.

Lo strumento di ricerca empirica che abbiamo utilizzato è stato l'intervista mediante questionario strutturato, i cui dati quantitativi sono stati controllati e filtrati attraverso la esperienza di osservatori partecipanti che entrambi abbiamo acquisito nella istituzione militare.

La cornice teorica nella quale abbiamo inquadrato la ricerca è quella, largamente condivisa ⁽¹⁾, che considera il concetto di professione centrale per la comprensione della società contemporanea: Tale centralità appare sostenuta anche da Gian Paolo Prandstraller, che considera la società moderna come un insieme coordinato di professioni, a differenza delle società medioevali che definisce un complesso di attività artigiane dirette al soddisfacimento delle necessità della vita comunale ⁽²⁾.

La professione militare in particolare, gestisce un complesso di risorse collettive di tale entità e per scopi così vitali per la comunità, che il suo studio acquista una importanza fondamentale per la comprensione della società contemporanea.

Premesso che, in conformità al pensiero sociologico prevalente ⁽³⁾, consideriamo professione in generale una attività lavorativa che ricopra un settore di interesse essenziale per la collettività e richieda, per essere esercitata, una lunga, complessa ed elevata preparazione teorica e pratica, fornita generalmente da istituti formativi di livello universitario, possiamo dire che gli ufficiali in servizio permanente, e solo gli ufficiali, concretizzano nelle forze armate una fattispecie professionale.

La teoria sociologica arriva a questa conclusione anche per un'altra strada, fondata sulla attribuzione del potere ⁽⁴⁾. Le forze armate infatti sono una istituzione rigidamente suddivisa in categorie interne, ove il potere appare quasi completamente attribuito alla categoria superiore, gli ufficiali. Gli stessi ufficiali sono gerarchicamente suddivisi per grado ed incarico, con una attribuzione di potere proporzionale. Tale attribuzione di potere sembra essere così importante per la costruzione

⁽¹⁾ Parsons, Greenwood, Huntington, Janowitz, Sorensen, Prandstraller: vedi bibliografia.

⁽²⁾ Prandstraller, Sociologia delle professioni: vedi bibliografia.

⁽³⁾ Ci riferiamo qui all'assai diffuso - in sociologia - approccio per attributi alla individuazione del concreto professionale: Greenwood, Huntington, Janowitz: vedi bibliografia.

⁽⁴⁾ Per una analisi del concetto di potere vedi Mario Stoppino *Potere e teoria politica*, Genova, ECI, 1982. Vedi anche la raccolta di saggi, a cura di G. Pasquino e F. Zannino, *Il potere militare nelle società contemporanee*, Bologna, Il Mulino, 1985.

dell'idealtipo dell'ufficiale che diversi studiosi la considerano appunto la caratteristica distintiva della categoria, come categoria professionale ⁽⁵⁾.

La popolazione che abbiamo voluto indagare è quindi costituita dagli ufficiali delle tre forze armate, con la esclusione di quelli che svolgono prevalentemente compiti di ordine pubblico (Carabinieri). Ma tra gli ufficiali abbiamo ritenuto dover operare ulteriori distinzioni, in linea con gli obiettivi della ricerca. Il processo di mutamento geostrategico in atto interessa infatti più spiccatamente l'ufficiale "combattente", rispetto al tecnico, al logistico, all'amministrativo: abbiamo perciò ristretto la popolazione indagata agli ufficiali delle armi combattenti per l'Esercito (fanteria, artiglieria, cavalleria, genio-trasmissioni), a quelli di SM per la Marina e agli appartenenti al ruolo naviganti per l'Aeronautica. Abbiamo inoltre preso in considerazione soltanto i gradi da sottotenente e colonnello (compreso), escludendo quindi i vertici della gerarchia, gli ufficiali generali. In concreto, avendo a che fare con una popolazione indubbiamente differenziata per le diverse partizioni interne, si è optato per un campionamento stratificato proporzionale per grado e per forza armata, casuale all'interno di ogni stratificazione. Tenendo conto delle procedure solitamente impiegate, si è determinata la percentuale di risposte utili da ottenere, pari al 4% di ciascuna partizione dell'universo indagato.

Il mezzo di somministrazione scelto è stato il questionario postale. Le ragioni di questa scelta sono diverse: la sua minore dispendiosità; la convinzione di interrogare una popolazione profondamente motivata e di poter quindi contare su un ampio tasso di risposta; la opportunità di togliere, in un contesto fortemente gerarchizzato, ogni timore reverenziale ai singoli, ponendoli di fronte ad un pezzo di carta piuttosto che ad un intervistatore.

Sulla base della accennata previsione di un buon tasso di risposta, volendo avere, come già detto, un campione utile di almeno il 4% della popolazione indagata, si è estratto un campione di somministrazione pari al 7% di tale popolazione, così come risultava numericamente costituita al 31.12.1991 ⁽⁶⁾. Previ accordi con gli Uffici Statistica od Informatica

⁽⁵⁾ Dandeker e Watts, T.Johnson: vedi bibliografia.

⁽⁶⁾ I dati sulla numerosità per grado e per forza armata degli ufficiali costituenti la popolazione indagata ci sono stati forniti dal Ce.Mi.S.S.

dei tre Stati Maggiori di forza armata, abbiamo dunque fornito agli stessi sia la composizione numerica del campione, ripartita come in Tavola 1, sia distinte serie di numeri casuali - sempre per grado e per forza armata - sulla base delle quali gli uffici citati hanno provveduto ad estrarre dagli elenchi inseriti in calcolatore i nominativi degli ufficiali destinatari del questionario.

Il questionario, che era stato precedentemente sottoposto a un pre test su un campione ridotto di ufficiali, è strutturato a schema per lo più chiuso - solo una domanda aperta - ed è costituito da 46 domande ripartite in 10 sezioni, nove tematiche ed una dedicata ai dati socio-demografici: esso era accompagnato da una lettera del direttore della ricerca e da una breve nota esplicativa (il testo del questionario con le frequenze di risposta, domanda per domanda, è riportato nell'Annesso 1).

La spedizione ed il ritiro dei questionari compilati sono stati effettuati nell'estate-autunno 1992 a cura degli Stati Maggiori di forza armata, con procedure atte a tutelare l'anonimato dei questionari ed il segreto statistico. Sono stati inviati 443 questionari e ne sono stati restituiti compilati in modo utile per l'indagine 401, pari al 90.5%: un dato che conferma appieno la previsione circa l'elevato tasso di risposta. Le percentuali di risposta, per grado e per forza armata, sono esposte sempre nella Tavola 1: si evidenzia come anche lo strato con tasso di risposta più basso - gli ufficiali subalterni dell' Aeronautica - fornisca pur sempre un campione utile pari al 4.5% della popolazione indagata. La forza armata con maggiore tasso di risposta è l'Esercito; il grado, quello di capitano, sembrerebbe confermare un maggiore interesse verso il futuro professionale di un livello intermedio della gerarchia. A seguito della codifica delle risposte e della immissione dei dati in calcolatore, le metodologie di analisi dei dati, effettuate con il pacchetto statistico SPSS/PC+ 4X per IBM/XT/AT, sono state quelle comunemente impiegate in analisi di questo tipo, con particolare riguardo alla costruzione di tipologie significative, che verranno descritte di volta in volta nei capitoli seguenti.

2. Caratteristiche generali del campione.

Una prima analisi del campione così come risulta costituito offre già degli aspetti differenziali di qualche interesse, nella assunzione che esso

sia realmente rappresentativo dell'universo sotteso, assunzione giustificata dal livello di rappresentatività illustrato nel precedente paragrafo.

Alcuni di questi aspetti erano genericamente noti, ma l'analisi del campione ci offre la possibilità di precisarli e di mostrarne un quadro riassuntivo che può essere di qualche utilità.

Una disaggregazione dei dati per grado e poi per forza armata (Tavola 2), se da un lato rispecchia la relativa minore rappresentatività del sottocampione subalterni dell'Aeornautica, di cui si era già fatto cenno, dall'altro appare già come un primo indicatore delle diverse progressioni di carriera nelle tre forze armate. La percentuale di subalterni dell'Aeronautica (9.4%) che appare nella tavola non dipende infatti soltanto dal minor tasso di risposta della sottocategoria, quanto e soprattutto dalla diversa percentuale che il grado copre nel corpo ufficiali dell'arma azzurra: con un semplice computo proporzionale delle consistenze numeriche degli universi riportate nella Tavola 1 si ricava infatti agevolmente come i subalterni costituiscano l'11.5% degli ufficiali dell'Aeronautica, contro il 26% per la Marina ed il 16.7% per l'Esercito. Il motivo è dato, come si vedrà meglio in seguito, dalla minore permanenza nel grado iniziale degli ufficiali dell'Aeronautica.

Per poter analizzare la permanenza nei gradi e quindi le progressioni di carriera occorre evidentemente fare riferimento ad una variabile temporale che può essere l'età dichiarata oppure la anzianità di servizio: un confronto fra queste due variabili (Tavola 3) mostra scarsi sfrangiamenti percentuali e comunque sempre con scarti minimi dall'addensamento principale (si ricorda che qui le percentuali sono di riga) e questo ci consente di poter usare quasi indifferentemente l'una o l'altra variabile per le necessarie comparazioni temporali. In termini descrittivi del campione questo vuol dire che l'ingresso nella professione avviene sempre in fasce d'età piuttosto ristrette, sostanzialmente più ristrette delle previsioni stesse dei bandi di concorso. Per una analisi delle progressioni di carriera preferiamo fare riferimento alla anzianità di servizio perchè evidentemente più rigorosamente collegata alla progressione stessa.

Un primo aspetto che si rileva ponendo a confronto la anzianità di servizio con il grado ricoperto è il sensibile sfrangiamento di valori che si verifica dopo la soglia del passaggio ad ufficiale superiore (Tavola 4): mentre cioè subalterni e capitani si raggruppano per la stragrande maggioranza in due sole fasce di anzianità contigue, il frazionamento degli

altri gradi appare più ampio e sostanziale.

Nella successiva Tavola 5 il confronto anzianità di servizio / grado viene effettuato per forza armata ed ivi trova una chiara conferma la, già nota, maggiore lentezza con cui gli ufficiali dell'Esercito percorrono la loro carriera rispetto a quelli di altra forza armata. Il fenomeno, rilevabile grado per grado dai dati tabulati, assume la maggiore evidenza per il grado di colonnello: la maggior parte degli ufficiali dell'Esercito che ricoprono questo grado si colloca infatti in una anzianità di servizio che va dai 26 ai 35 anni, mentre per la Marina l'addensamento statistico più significativo si ha tra i 21 ed i 30 anni di anzianità e per l'Aeronautica tra i 21 ed 25. Ancora più significativo il confronto tra coloro che raggiungono tale grado in età più giovane: se si esamina infatti per i colonnelli la fascia di anzianità di servizio che va dai 16 ai 20 anni si vedono percentuali di forza armata ancor più differenziate (vedi Tavola 5a). Anche se dette percentuali non possono essere applicate rigidamente all'intero universo dei colonnelli ⁷⁾, esse sembrano esprimere tuttavia con chiarezza una linea di tendenza.

Altri aspetti di generale rilevanza vengono forniti da un confronto delle origini socioculturali degli ufficiali e da una loro comparazione per forza armata. La Tavola 6 opera un confronto fra il ceto sociale di origine dichiarato dai rispondenti e la origine sociale determinata secondo il tradizionale parametro della professione paterna: l'incrocio dei due indici rivela innanzitutto una buona corrispondenza tra gli stessi. Si può infatti subito osservare come, da una lato, tra coloro che dichiarano un ceto d'origine privilegiato, siano assenti i figli di militare generico (spesso ipotizzabile come un militare di truppa dei Carabinieri o della Guardia di Finanza), e quelli di agricoltore ed operaio; dall'altro non si iscrivono tra i proletari i figli di imprenditori, dirigenti, professionisti, e vi compaiono in misura percentualmente quasi irrilevante i figli di ufficiali. Una seconda interessante notazione è come i figli di ufficiale si collochino quasi all'unanimità (91.3%) nel ceto medio, così come fanno, seppure con una maggioranza lievemente inferiore (85.1%) i figli di sottufficiale: la suddivisione gerarchica delle due categorie, indubbiamente marcata all'interno della istituzione, non sembra dunque portare ad una parallela con-

⁷⁾ A causa del ristretto numero di colonnelli rientranti nel campione una loro successiva disaggregazione per sottogruppi non può avere piena rilevanza statistica.

creta differenziazione sociale.

In una disaggregazione della origine sociale dichiarata per forza armata (Tavola 7), l'ufficiale dell'Aeronautica è quello che appare meglio ripartirsi tra i tre ceti sociali esaminati, mentre quello dell'Esercito e di Marina, dichiarano una maggiore provenienza dal ceto medio; ma l'ufficiale di Marina, insieme a quello dell'arma azzurra, mostra nel contempo una maggiore provenienza percentuale da ceti sociali privilegiati e, assai meno delle altre due armi, da quelli proletari. Forse anche più significativa appare una disaggregazione secondo la professione paterna (Tavola 8) che mostra come il fenomeno dell'autoreclutamento sia stato più massiccio per l'ufficiale di Marina, particolarmente come autoreclutamento in senso stretto (figlio di ufficiale); assai meno importante è invece esso per l'Aeronautica.

Sempre la Tavola 8 - terzo riquadro, 'professione del suocero' - mostra come sia percentualmente più rilevante il fenomeno dell'endogamia (matrimonio con figlia di ufficiale) per l'ufficiale di Marina, ma esso sussista anche per il collega dell'Esercito mentre esso è meno significativo per l'ufficiale di Aeronautica. La professione della moglie rivela invece una sostanziale uniformità per le tre forze armate: le mogli degli ufficiali italiani sono o insegnanti o casalinghe, con una maggiore propensione per la occupazione casalinga delle consorti degli ufficiali di Marina, dato che potrebbe essere funzionale alle più lunghe assenze da casa degli ufficiali di questa forza armata. Rimanendo sui dati di natura familiare del campione, essi rivelano (vedi le frequenze riportate nel questionario in annesso A) una sostanziale inclinazione alla stabilità familiare dell'ufficiale italiano, il quale è coniugato nel 73.6% dei casi, con prole nel 63.3%, e vive comunque non da solo nel 79.1% dei casi. Anche il livello di scolarizzazione civile degli ufficiali è molto omogeneo, dato che il 92.2% dichiara un diploma di scuola media superiore: il 5.2% del campione è laureato. Disaggregando per forza armata le percentuali di ufficiali laureati si determinano come segue: 5.8% per l'Esercito, 5.6% per la Marina, 1.9% per l'Aeronautica. Un confronto, che verrà tentato ovunque possibile, con la indagine effettuata da G.P.Pandstraller nel 1983-84 e valida per il solo Esercito (vedi in bibliografia Prandstraller), indicherebbe una riduzione, nel tempo intercorso, della percentuale dei laureati tra gli ufficiali: essa in detta indagine era infatti del 9.3%. Ma una analisi del campione di Prandstraller ci rivela

però che il dato non è confrontabile, in quanto tale campione includeva anche gli ufficiali dei corpi sanitario, tecnico, di commissariato, molti dei quali entravano con i concorsi per i già laureati.

Un colpo d'occhio sulla origine urbana degli ufficiali (contesto urbano nel quale ciascuno aveva prevalentemente vissuto la propria infanzia), esposta nella Tavola 9, ci fa notare come l'ufficiale dell'Aeronautica riveli una maggiore frequenza di origine suburbana e rurale, rispetto alle altre due forze armate.

TAVOLA 1
CAMPIONE E PERCENTUALI DI RISPOSTE UTILI

GRADO/ FORZA ARMATA	SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG./T.COL.	COLONNELLO	TOTALI
ESERCITO					
Universo	693	1081	1551	817	4142
Campione	52	75	103	57	287
Rest.Utili	50	75	94	57	276
PCT Ut./Camp.	96%	100%	91%	100%	96.2%
MARINA					
Universo	323	300	426	189	1238
Campione	23	21	30	13	87
Rest.Utili	22	16	23	11	72
PCT Ut./Camp.	96%	76%	77%	85%	82.8%
AERONAUTICA					
Universo	111	244	435	178	968
Campione	10	17	30	12	69
Rest.Utili	5	17	24	7	53
PCT Ut./Camp.	50%	100%	80%	58%	76.8%
TOTALI					
Universo	1127	1625	2412	1184	6348
Campione	85	113	163	82	443
Rest.Utili	77	108	141	75	401
PCT Ut./Camp.	91%	95.6%	86.5%	91.5%	90.5%

TAVOLA 2
Composizione del campione per grado e per forza armata

GRADO	FORZA ARMATA			
	Campione	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
SUBALTERNO	19.1%	18.1%	30.6%	9.4%
CAPITANO	27.0%	27.4%	22.2%	32.1%
MAGG./T.COL.	34.9%	33.9%	31.9%	45.3%
COLONNELLO	19.1%	20.6%	15.3%	13.2%

TAVOLA 3
 COMPOSIZIONE DEL CAMPIONE: ANZIANITÀ DI SERVIZIO PER FASCE DI ETÀ

Anzianità di Servizio	Campione	Età (anni) PCT Riga							
		PCT Col.	meno di 26	tra 26 e 30	tra 31 e 35	tra 36 e 40	tra 41 e 46	tra 46 e 50	oltre i 50
meno di 6	12.0%	6.2%	5.9%						
tra 6 e 10	20.9%	1.0%	16.0%	4.1%					
tra 11 e 15	17.6%		1.8%	11.6%	3.9%	.3%			
tra 16 e 20	13.5%			.8%	8.5%	3.9%	.3%		
tra 21 e 25	11.7%				.8%	6.4%	3.9%		
tra 26 e 30	14.5%					.5%	11.9%	2.3%	
tra 31 e 35	8.7%						1.3%	7.5%	
tra 36 e 40	1.3%							1.3%	

TAVOLA 4
COMPOSIZIONE DEL CAMPIONE: ANZIANITÀ DI SERVIZIO PER GRADO

	GRADO			
	SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO
meno di 6	61.3%	1.0%		
tra 6 e 10	36.0%	51.9%	.7%	
tra 11 e 15	1.3%	44.2%	15.9%	
tra 16 e 20		1.9%	33.3%	6.6%
tra 21 e 25	1.3%	1.0%	22.5%	17.1%
tra 26 e 30			20.3%	38.2%
tra 31 e 35			7.2%	31.6%
tra 36 e 40				6.6%

TAVOLA 5
COMPOSIZIONE DEL CAMPIONE: ANZIANITÀ DI SERVIZIO PER FORZA
ARMATA E PER GRADO

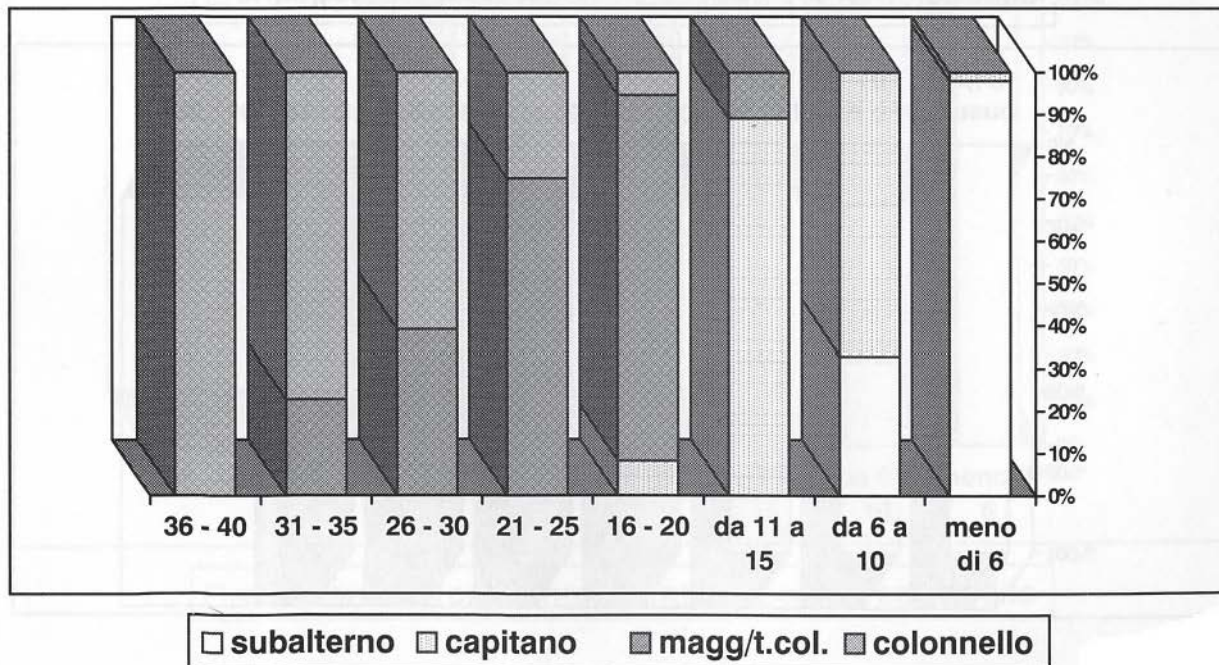
FORZA ARMATA: Esercito GRADO				
	SUBALTERNO CAPITANO	MAGG/T.COL COLONNELLO		
meno di 6	72.9%	1.4%		
tra 6 e 10	25.0%	50.7%		
tra 11 e 15		45.1%	5.5%	
tra 16 e 20		2.8%	29.7%	1.8%
tra 21 e 25	2.1%		26.4%	8.9%
tra 26 e 30			27.5%	42.9%
tra 31 e 35			11.0%	37.5%
tra 36 e 40				8.9%

FORZA ARMATA: Marina GRADO				
	SUBALTERNO CAPITANO	MAGG/T.COL COLONNELLO		
meno di 6	45.5%			
tra 6 e 10	50.0%	43.8%		
tra 11 e 15	4.5%	50.0%	47.8%	
tra 16 e 20			30.4%	18.2%
tra 21 e 25		6.3%	13.0%	36.4%
tra 26 e 30			8.7%	27.3%
tra 31 e 35				18.2%

FORZA ARMATA: Aeronautica GRADO				
	SUBALTERNO CAPITANO	MAGG/T.COL COLONNELLO		
meno di 6	20.0%			
tra 6 e 10	80.0%	64.7%	4.2%	
tra 11 e 15	35.3%	25.0%		
tra 16 e 20	50.0%	28.6%		
tra 21 e 25	16.7%	42.9%		
tra 26 e 30	4.2%	28.6%		
tra 31 e 35				

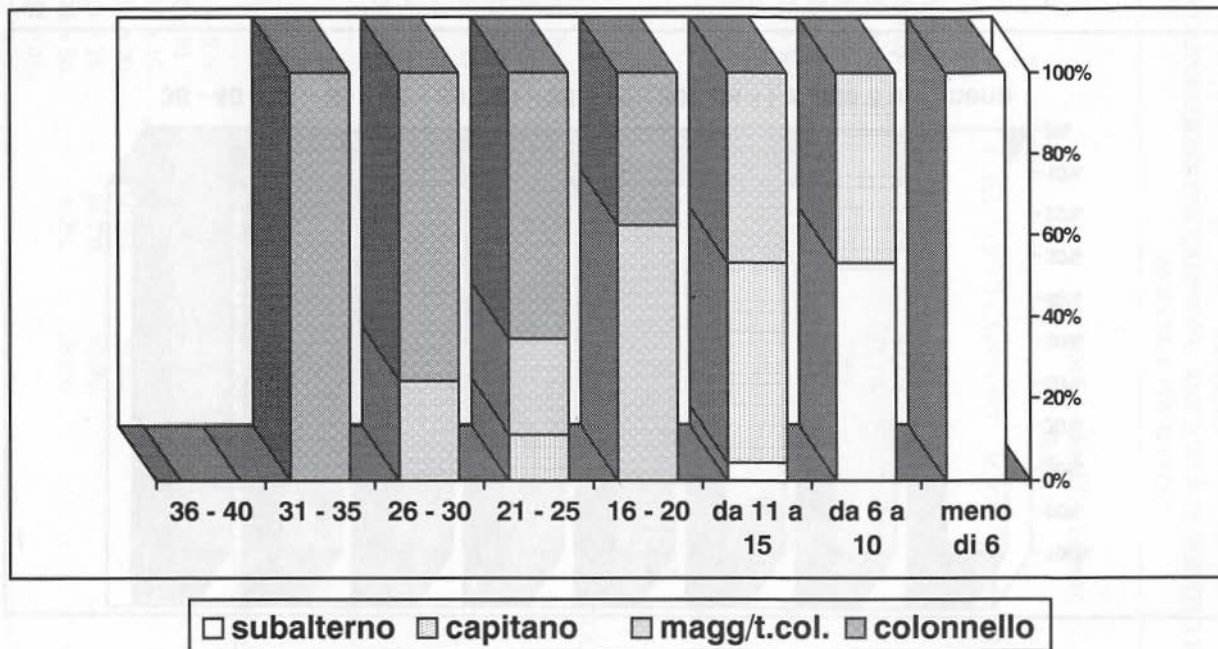
TAVOLA 5a
ANZIANITÀ DI SERVIZIO PER FORZA ARMATA E PER GRADO

Esercito



Marina

40



Aeronautica

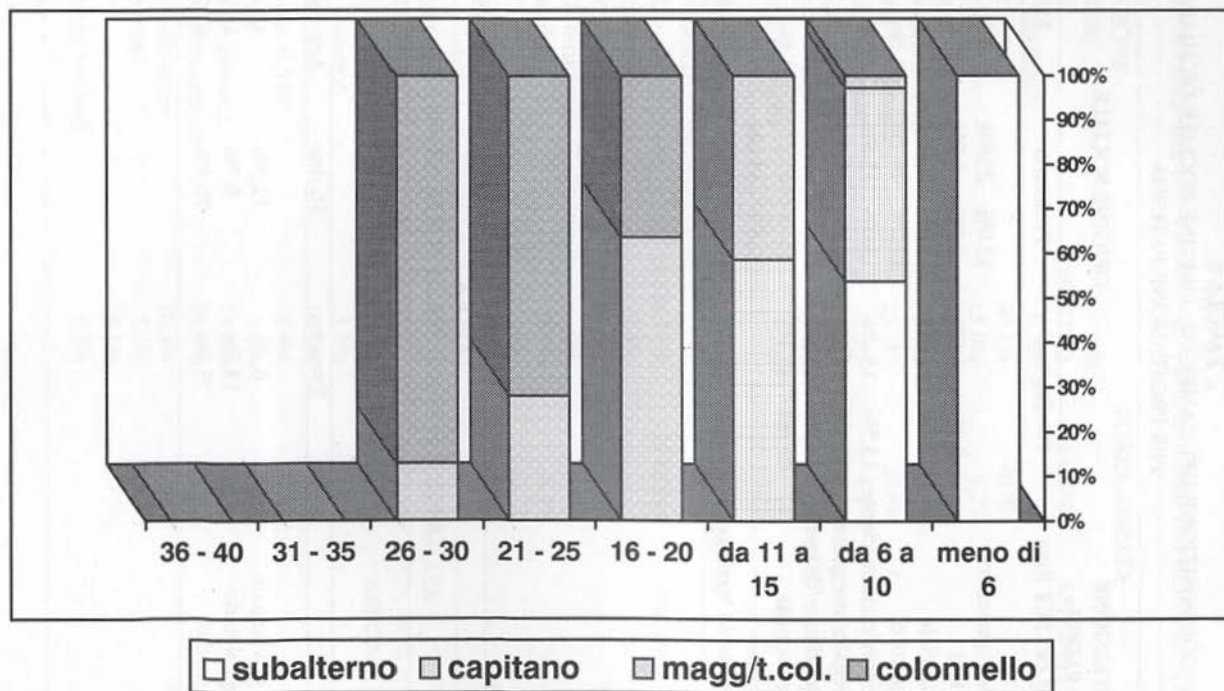


TAVOLA 6
 COMPOSIZIONE DEL CAMPIONE: ORIGINE SOCIALE DICHIARATA
 PER PROFESSIONE PATERNA.

PROFESSIONE DEL PADRE PCT Col., PCT Riga	ORIGINE SOCIALE					
	Privilegiata		Proletaria		Media	
militare generico			13.0%	25.0%	7.3%	75.0%
ufficiale	8.1%	6.5%	2.2%	2.2%	17.1%	91.3%
sottufficiale	2.7%	2.1%	13.0%	12.8%	6.3%	85.1%
agricoltore			15.2%	46.7%	3.3%	53.3%
artigiano/commerciante	13.5%	13.2%	13.0%	15.8%	11.0%	71.1%
impiegato/insegnante	35.1%	14.1%	10.9%	5.4%	30.2%	80.4%
imprenditore/dirigente	18.9%	43.8%			3.7%	56.3%
professionista	21.6%	42.1%			4.5%	57.9%
operaio			32.6%	53.6%	5.3%	46.4%
proprietario terriero					1.2%	100.0%

TAVOLA 7
 ORIGINA SOCIALE PER LA FORZA ARMATA

	FORZA ARMATA		
	Esercito	Marina	Aeronautica
Ceto privilegiato	8,3%	12,5%	13,2%
Ceto proletario	14,8%	9,7%	18,9%
Ceto medio	75,8%	76,4%	67,9%

TAVOLA 8
COMPOSIZIONE DEL CAMPIONE: PROFESSIONE DEI CONGIUNTI

PROFESSIONE DEL PADRE	FORZA ARMATA		
PCT Col	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
Militare (generico)	6.5%		11.3%
Ufficiale	10.1%	20.8%	5.7%
Sottufficiale	13.0%	9.7%	5.7%
Agricoltore	4.7%		3.8%
Artig./Commerciante	9.0%	12.5%	7.5%
Impiegato/Insegnante	23.1%	20.8%	24.5%
Imprend./Dirigente	3.6%	4.2%	5.7%
Professionista	4.3%	5.6%	5.7%
Operaio	6.5%	5.6%	11.3%
Proprietario terriero	.7%	1.4%	

PROFESSIONE DELLA MOGLIE	FORZA ARMATA		
PCT Col.	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
artigiano/commerc.	4.4%		2.4%
impiegato/insegnante	49.4%	38.3%	41.5%
imprend./dirigente	.6%		
professionista	3.3%	4.3%	7.3%
operaio	.6%		
casalinga	41.7%	57.4%	48.8%

PROFESSIONE DEL SUOCERO	FORZA ARMATA		
PCT Col.	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
militare generico	3.6%		6.5%
ufficiale	10.9%	12.5%	6.5%
sottufficiale o VFP	4.4%	2.5%	6.5%
agricoltore	5.8%	5.0%	3.2%
artigiano/commerc.	19.0%	10.0%	19.4%
impiegato/insegnante	29.9%	32.5%	25.8%
imprend./dirigente	10.2%	12.5%	16.1%
professionista	5.1%	15.0%	6.5%
operaio	9.5%	10.0%	9.7%
proprietario terriero	1.5%		

TAVOLA 9
ORIGINE URBANA PER FORZA ARMATA

FORZA ARMATA	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
Metropolitana	20.2%	15.3%	17.0%
Urbana	38.3%	50.0%	34.0%
Suburbana	2.9%		7.5%
Urbano rurale	30.0%	27.8%	28.3%
Rurale	8.7%	5.6%	13.2%

CAPITOLO II LA PROFESSIONE OGGI

1. Come si vede l'ufficiale italiano

1.a. Figure generali.

Il primo quesito che ci siamo posti è che cosa ha spinto gli ufficiali oggi in servizio permanente a compiere questa scelta professionale. Le opinioni dei rispondenti, sintetizzate nella Tavola 1 e poste in ordine decrescente di frequenza, ci mostrano alcune motivazioni prevalenti tra le quali non è facile stabilire un legame logico motivazionale: fatto questo d'altronde ricorrente quando si indagano le motivazioni delle scelte professionali. Un dichiarato prevalente motivo ideale - servizio al Paese - si sposa a più specifici interessi inerenti la professione - interesse per le cose militari, desiderio di diventare pilota, marinaio, paracadutista, alpino, ecc. - ma tra questi si inseriscono, al terzo posto nella scala delle frequenze, lo spirito di avventura, e poi al quarto una motivazione del tutto "occupazionale" ⁽¹⁾ quale il desiderio di acquisire una propria indipendenza e non dipendere più dalla famiglia di origine.

Un incrocio con altre variabili ci permette di comprendere qualche cosa di più sulle motivazioni addotte. Innanzitutto vediamo che la scelta dello "spirito di avventura" è fortemente indicata dagli ufficiali subalterni, sottotendenti e tenenti (63.6%), ed è calante col crescere del grado (e quindi anche dell'età: le due variabili sono ovviamente strettamente correlate), attestandosi per il colonnelli al 49.4%. Questi ultimi invece - e questo potrebbe proprio essere un fatto generazionale - hanno una più forte presenza tra le motivazioni del "desiderio di indipendenza dalla famiglia" (54,5% contro il 37.7% dei subalterni: il trend è costantemente

⁽¹⁾ Per tipologia "occupazionale" si intende quella individuata da Charles Moskos nella contrapposizione "istituzione/occupazione". Vedi in merito di G.Caforio **SOCIOLOGIA E FORZE ARMATE**, M.P.Fazzi Editrice, Lucca 1987, Sezione II, Capitolo 6.

calante col diminuire del grado). Tra le scelte di minor frequenza è poi interessante notare come i giovani ufficiali imputino a motivo della propria decisione il "desiderio di emulare qualche personaggio militare" assai più dei quadri con grado più elevato (9.1% per i subalterni contro l'1,3% dei colonnelli), notazione questa che potrebbe rivestire qualche interesse per la propaganda per l'arruolamento.

Più interessante si rivela l'incrocio con la forza armata di appartenenza, che mostra sensibili differenze motivazionali tra le tre armi. A parte lo spirito di servizio che è comune ed elevato per Esercito e Marina (vedi Tavola 2), meno sentito per l'Aeronautica, ogni forza armata presenta un quadro di motivazioni suo proprio ed individuo. L'inclinazione per l'Esercito sembra dettata, in comparazione con le altre due armi, dalla prevalenza di un interesse professionale generale ("per le cose militari"), da una maggiore importanza di alcune motivazioni di carattere occupazionale - "desiderio di indipendenza", "sicurezza del posto di lavoro" -, ma soprattutto dalle componenti legate alla gestione del personale: svolgere una funzione educativa, esercitare una azione di comando, spirito di cameratismo e spirito di corpo. L'ufficiale della Marina Militare pone invece al centro della sua attenzione una specificità professionale - "diventare marinaio" -, ed un desiderio di avventura⁽²⁾; appaiono altresì significative le opportunità di istruzione e di porre gli ufficiali a contatto con tecnologie di avanguardia che la Marina offre, secondo l'opinione dei rispondenti, in misura maggiore dell'Esercito. La scelta dell'ufficiale della Aeronautica Militare appare ancor più caratterizzata dalla specificità professionale: la motivazione pressochè unanime è quella di diventare pilota. Ma una rilevante importanza assume, specie in confronto con le altre due forze armate, l'interesse per le opportunità di conoscenze tecnologiche offerte dall'Aeronautica, mentre elevato resta lo stimolo dello spirito di avventura. Tra le ricorrenze di minor frequenza merita di essere citata una maggiore importanza che l'ufficiale di quest'arma attribuisce al livello di stipendio ed un minore impatto della tradizione familiare sulla scelta fatta. Tradizione familiare che invece, esaminata in senso generale, cioè interforze, rivela un fortissimo impatto per coloro che hanno avuto il padre ufficiale: l'incrocio delle motivazioni della scel-

⁽²⁾ Che d'altronde sembra sposarsi perfettamente con alcuni slogans usati per i concorsi per l'arruolamento, del tipo "Vieni in Marina, girerai il mondo".

ta con la professione paterna ci permette infatti di rilevare come non soltanto gli ufficiali di questa categoria abbiano dato una rilevante importanza a questo fattore di scelta (63.0% contro un 17.5% medio del campione), ma come anche altri fattori motivazionali di tipo tradizionale si stacchino in positivo dalle medie già presentate: 71.7% contro il 59.1% per lo spirito di servizio, 63.0% contro il 54.4% per l'interesse per cose militari. Ancora, i rispondenti con una tradizione militare più radicata, e cioè un maggior numero di parenti che sono stati o sono ufficiali, danno una importanza crescente a questa motivazione della scelta effettuata, fino ad arrivare al 100% per coloro che segnalano 6 parenti nella professione in questo secolo: anche per essi si conferma la elevata incidenza dello spirito di servizio (72.2%) e dell'interesse per le cose militari (66.7%) come fattori di scelta.

Rilevante appare l'impatto sulle scelte della origine sociale, sintetizzato nella Tavola 3. La provenienza da un ceto sociale proletario infatti appare caratterizzata da una preminente importanza data alla possibilità di non essere più a carico della famiglia, di acquisire una indipendenza economica; si lega logicamente a questa motivazione la maggiore importanza data da questi ufficiali a fattori di scelta quali "le opportunità di istruzione", "la sicurezza del posto di lavoro", "lo stipendio", chiaramente rilevabili dalla Tavola citata. Alcuni di questi fattori rivelano differenziazioni anche secondo l'ambiente urbano di origine: la provenienza da un ambiente urbano rurale o rurale incrementa l'importanza data alla sicurezza del posto (rispettivamente, per i due ambienti, 16.8% e 14.3%, contro l'11.8% medio del campione) ed allo stipendio (6.7% e 5.7% contro una media del 3.9%) nonché all'immagine sociale (35.3% e 34.3% contro il 29.1% medio). Un insieme di risultati che sembrano confermare una valenza residuale della professione militare come mezzo di ascesa sociale.

L'ufficiale proveniente da un ceto medio (vedi sempre Tavola 3) attribuisce maggiore importanza a fattori tradizionalmente più professionali militari, quali lo spirito di servizio, l'interesse per cose militari, lo spirito di avventura; scelta questa che può derivare dalla probabile appartenenza di coloro che dichiarano un ceto medio di origine a famiglie di militari o di altri "servitori dello Stato", cioè impiegati statali, insegnanti, ecc. Si caratterizzano in modo specifico anche gli ufficiali che dichiarano una provenienza da ceti sociali elevati, benché minoritari nel complesso del

campione (9.7% del totale): essi infatti danno una maggiore importanza alle proprie concezioni politiche, al desiderio di comando e all'interesse per una vita sportiva. Parte di queste motivazioni si associano ad una provenienza metropolitana: gli ufficiali provenienti da grandi città infatti danno una maggiore importanza alla tradizione militare (24.4% contro il 17.5% medio del campione) e alle motivazioni politiche (11.5% contro il 10.8% del campione).

Un secondo aspetto significativo per determinare l'idealtipo della figura professionale dell'ufficiale ci è sembrato potesse essere la individuazione delle caratteristiche salienti del 'buon' professionista militare nella opinione degli ufficiali interrogati. La scelta prevalente (vedi Tavola 4) va su un gruppo di quattro caratteristiche - competenza, iniziativa, leadership, disciplina - che si staccano nettamente, come percentuale di ricorrenze, da tutte le altre. Volendo tentare un accenno di serie storica attraverso un confronto con l'indagine Prandstraller⁽³⁾, si può rilevare come la competenza (sotto la voce "preparazione tecnico-professionale") fosse già allora al primo posto tra "le caratteristiche migliori di un ufficiale" con una percentuale altrettanto elevata (76.1%), mentre la leadership (sotto la voce "doti carismatiche di comandante") si ponesse allora solo al 5° posto con una percentuale del 28.7%.

Nella nostra ricerca si colloca poi, forse inaspettatamente, verso gli ultimi posti una caratteristica più tradizionale del professionista militare, l'obbedienza: se si raffronta la sua percentuale di ricorrenze, 9.1%, con quella ottenuta dalla iniziativa, 71.7%, si può avere subito un'idea di dove vadano le preferenze dell'ufficiale oggi. Ancora sembra significativo rilevare come i rispondenti che alzano al massimo le frequenze della 'iniziativa' siano ufficiali giovani sì, ma che hanno già maturato una certa esperienza professionale, cioè i capitani (vedi Tavola 5). Disaggregando le risposte per forza armata (Tavola 6), vediamo anche

⁽³⁾ Vedasi in bibliografia **LA PROFESSIONE MILITARE IN ITALIA**. L'indagine di Giampaolo Prandstraller è stata condotta nel periodo 1983-84 tra gli ufficiali dell'Esercito con un questionario diverso da quello impiegato dagli autori del presente lavoro, ma che, in qualche caso e con le dovute cautele, può presentare dei dati comparabili. In particolare i dati di seguito riportati sono ricavati dalla tabella 55 del libro citato, pag. 209: la domanda nel questionario Prandstraller presentava tre possibilità di scelta, in luogo delle cinque offerte dal questionario oggi impiegato; le percentuali perciò che abbiamo riportato di seguito sono ricavate dalla somma delle frequenze delle tre ricorrenze.

che l'importanza della iniziativa viene esaltata al massimo dall'ufficiale dell'Aeronautica, il quale esalta anche la competenza e la leadership assai più dei colleghi dell'Esercito e della Marina. Per contro l'ufficiale dell'Esercito punta più degli altri sulla capacità di collaborare e sulla resistenza alle fatiche, caratteristiche che sembrano intrinseche alla specifica fisionomia professionale della forza armata. Non sembrano invece configurarsi spiccate scelte differenziali per l'ufficiale di Marina, nelle cui risposte emergono, ma per pochi punti percentuali, la larghezza di vedute, l'obbedienza, la resistenza al lavoro mentale.

Come ultima notazione si può citare che per la prima volta è stato introdotta una caratteristica, la "lealtà verso il potere civile", che non risulta sia stata mai usata in precedenti indagini in Italia, né rientri nei luoghi burocratici comuni all'interno della istituzione ⁽⁴⁾; ebbene, malgrado la novità, questa caratteristica ha raccolto un buon numero di ricorrenze (17.7%), con una significativa crescita col crescere del grado - 23.4% per i colonnelli (vedi Tavola 5).

Si è poi tentato di verificare se la scelta delle caratteristiche del "buon ufficiale" configurasse in qualche modo una delle tipologie classiche della letteratura sociologica sulla professione militare, e cioè la dicotomia "heroic leader/manager" ⁽⁵⁾. Abbiamo a questo scopo selezionato alcune caratteristiche idonee a configurare una tipologia "eroica" ed altre per una tipologia "manageriale" ⁽⁶⁾, ma l'area degli ufficiali che avevano compiuto le scelte dell'una o dell'altra tipologia si è rivelata così ridotta

⁽⁴⁾ Intendiamo dire che non compare - a differenza di molte delle caratteristiche qui elencate - negli schemi della documentazione caratteristica degli ufficiali od in altri documenti. L'ufficiale insomma, mentre è abituato a sentir parlare ed a parlare di disciplina, iniziativa, resistenza alle fatiche, resistenza al lavoro mentale, fermezza, ecc. non trova questo item nel linguaggio di lavoro quotidiano.

⁽⁵⁾ Vedasi, di R.L.Taylor e W.E.Rosenbach (a cura di) **MILITARY LEADERSHIP IN PURSUIT OF EXCELLENCE**, Boulder e London, Westview Press, 1984; di E.Luttwak, **WHY WE NEED MORE WASTE, FRAUD AND MISMANAGEMENT IN THE PENTAGON**, in "Survival", n. 3, 1982, pag.125; di L.Caligaris **L'UFFICIALE OGGI: TECNOCRATE O HEROIC LEADER?** in "Ufficiali e Società" a cura di G.Caforio e P.Del Negro, Angeli Milano, 1988.

⁽⁶⁾ Per la tipologia "eroica" abbiamo testato anche le caratteristiche che Caligaris e Ostellino (vedi in bibliografia **I NUOVI MILITARI**) elencano parlando del capo militare (Capitolo III, pag.95 e seg.), per quanto coincidenti con quelle del nostro questionario, senza tuttavia trovare aggregazioni significative.

da non apparire significativa: ancora, operando i vari incroci possibili tra le caratteristiche scelte non sono emerse aggregazioni che potessero in qualche modo essere ricondotte alle tipologie citate. La conclusione è che non sembrano sussistere tra gli ufficiali italiani separate figure (se non in minime percentuali) di "heroic leader" e di "manager", ma, nella stragrande maggioranza dei casi, si realizza una fusione delle caratteristiche delle due tipologie.

Concorrono alla definizione dell'idealtipo dell'ufficiale italiano oggi le opinioni espresse dai rispondenti circa la importanza attribuita ai diversi aspetti e componenti della professione ai fini della soddisfazione nel lavoro. Da una lettura generale dei dati (vedi Tavola 7) emerge una notevole importanza data a tutti gli aspetti che avevamo elencato nel questionario e, se questo conforta la validità della scelta fatta nel costruire la domanda ⁷⁾, ci lascia d'altro canto non molte possibilità di commento. In questo quadro citiamo dunque soltanto gli items che hanno raccolto meno consensi, passando poi ad una più significativa indagine disaggregata. Globalmente considerati dunque gli ufficiali rispondenti attribuiscono una minore importanza ad aspetti quali la trasferibilità delle capacità acquisite nella vita civile, la gravosità dell'impegno lavorativo ("ore di lavoro"), la sicurezza del posto, la lontananza dalla famiglia, le opportunità di carriera: tutto il resto viene ritenuto molto importante, così da raccogliere dal 79% al 97% dei consensi. Disaggregando per grado si vedono già però due serie di differenziazioni: una, generazionale, vede gli ufficiali subalterni dare una maggiore importanza alla trasferibilità delle capacità (vedi Tavola 8 e 8bis), mentre crescenti col grado sono l'importanza data alla sicurezza del posto di lavoro, ed alle opportunità di carriera. La seconda serie sembra essere più attinente alla posizione gerarchica e riguarda l'importanza data alla immagine pubblica della professione, crescente col grado, probabilmente a causa di una maggiore identificazione professionale col passare degli anni di servizio; ma essa riguarda anche la importanza data alla retribuzione, che presenta una cuspidine nei gradi intermedi - capitano e magg/ten.col - , forse maggiormente assillati da problemi economici familiari rispetto ai subalterni, e con emolumenti meno elevati rispetto ai colonnelli. Un

⁷⁾ Tale scelta, occorre ricordare, si è largamente basata sui risultati del pre-test.

terzo item di questa seconda serie che presenta un andamento particolare è la attenzione posta alla considerazione data dai politici al parere tecnico dei militari: essa infatti è elevata per i gradi estremi della gerarchia - subalterno e colonnello - e cala per i gradi centrali: qui forse le ipotesi professionali e generazionali si mescolano. L'importanza data a questo aspetto dai colonnelli appare infatti senz'altro un fatto professionale, tipico di una posizione che si avvicina ai vertici della gerarchia, mentre la ancora più elevata frequenza di scelta dei subalterni potrebbe rappresentare una aspettativa delle nuove generazioni che si affacciano alla professione.

La disaggregazione per forza armata (vedi Tavola 9) sembra caratterizzare soprattutto l'ufficiale della Marina Militare, il quale sente assai più dei colleghi delle altre forze armate il disagio dei lunghi e frequenti periodi di lontananza dalla famiglia e dell'impegno lavorativo; ancora, egli attribuisce una maggiore importanza al governo del personale esercitato dai superiori ed alle opportunità di carriera. Infine, insieme all'ufficiale della Aeronautica Militare, egli appare più sensibile alla possibilità di trasferimento delle proprie capacità in attività lavorative civili. Questo item, la cui frequenza appare decisamente bassa per l'ufficiale dell'Esercito, rispecchia in realtà la possibilità concreta di trasferibilità delle capacità acquisite per gli ufficiali delle tre forze armate.

È interessante notare infine la coerenza delle risposte date dal campione in diverse domande di questa sezione. Se infatti si confrontano le risposte date su items comparabili di questa domanda e di quella sui motivi della scelta professionale si ottengono le seguenti percentuali di sovrapposizione:

MOTIVAZIONI DELLA SCELTA

IMPORTANZA DEGLI ASPETTI SOVRAP.

sicurezza del posto	sicurezza del posto	91.7%
retribuzione	stipendio	87.5%
opportunità carriera	opportunità promozione	100 %
servire il paese	servizio del paese	99.6%
immagine pubblica	immagine pubblica	93.2%

Occorre tener presente però, almeno a livello di ipotesi, che questa coerenza potrebbe anche significare che i rispondenti, nell'indicare le motivazioni della scelta professionale, si siano in realtà prevalentemente rapportati alle motivazioni attuali, agli aspetti cioè del mestiere prescelto che hanno valenza ed importanza al momento della risposta

In termini di autoimmagine professionale dichiarata dai rispondenti, in esito alla domanda n.37 (vedi questionario in Annesso A), la maggioranza degli ufficiali considera se stesso un comandante di uomini (vedi Tavola 10); la seconda figura che risulta nel conteggio delle frequenze è quella di membro di uno staff, la terza quella di uno specialista. Ma si tratta anche qui di una generalizzazione che non dice tutto, perchè forti restano le differenze fra le tre forze armate (vedi Tavola 11). Mentre infatti le prime due figure risultano confermate per l'ufficiale dell'Esercito, che anzi calca percentualmente la mano sul "comandante di uomini", - ma la terza identificazione per lui è quella di educatore e non di specialista - assai diversa appare l'autoimmagine dell'ufficiale dell'Aeronautica: egli si sente in larga maggioranza uno specialista e soltanto in seconda, distanziata istanza un comandante. Una posizione intermedia ed equilibrata tra i due è occupata dall'ufficiale di Marina che, pur rispettando la generale gerarchia delle figure, avvicina molto le loro percentuali; in questa sua autocollocazione appare significativa la rilevanza che egli dà al lavoro di gruppo, al sentirsi "membro di uno staff" in misura assai maggiore dei colleghi delle altre forze armate.

La consueta disaggregazione per gradi mostra solo una particolarità per il grado di colonnello, che si sente in più larga misura un comandante di uomini (67.5% contro il 53.8% medio del campione) ed in misura assai modesta uno specialista (1.3% contro il 10.4% del campione).

Sottoposta ad analisi secondo l'indice di Inglehart ⁽⁶⁾ la grande mag-

⁽⁶⁾ Inglehart, **LA RIVOLUZIONE SILENZIOSA**, Milano, Rizzoli (trad.it.), 1977. Ronald Inglehart, come è noto, indagando comparativamente la generazione pre-bellica (2° mondiale) e quella post-bellica trova assetti di orientamenti di valore sostanzialmente diversi; da questa esperienza ricava la teoria di due diversi orientamenti di valore presenti in diversa proporzione nelle società contemporanee. L'orientamento che egli denomina "materialista" è prevalente nella generazione prebellica ed appare funzionale alle esigenze di una società in fase di sviluppo; l'orientamento "post-materialista", più proprio della generazione post-bellica, appare invece più funzionale ad una società evoluta - perchè ha superato

gioranza degli ufficiali rivela posizioni miste e mostra, nelle minoranze, una prevalenza degli atteggiamenti materialisti (17.2%) su quelli post-materialisti (7.6%). Una disaggregazione per grado vede le posizioni post-materialiste per lo più ricoperte da ufficiali superiori e colonnelli (vedi Tavola 12): una indagine per fasce di età colloca i post-materialisti soprattutto tra i 40 ed i 50 anni, il che è ovviamente coerente col grado. Mentre non vi sono, sotto questo aspetto, differenze rilevanti tra le tre forze armate, vi è una significativa (secondo i parametri di Inglehart) prevalenza di materialisti tra gli ufficiali che dichiarano di provenire da un ceto sociale privilegiato (Tavola 13).

1.b. Variabili interpretative

Fin qui una analisi diretta dei dati, risposta per risposta nel settore di interesse, con alcuni semplici incroci tra variabili, quando significativi. Ma così come abbiamo più sopra voluto testare la applicabilità empirica al nostro caso di studio della dicotomia teorica "Heroic leader/manager", ora vogliamo sondare la applicabilità ed i risultati di un'altra dicotomia elaborata dalle teorie sociologiche, quella tra ufficiale "professionale" ed ufficiale "occupazionale". È questa una tipologia che scaturisce dalla critica della contrapposizione istituzione/occupazione elaborata a suo tempo da Charles Moskos⁽⁹⁾, contrapposizione che sembra aver mostrato i suoi limiti soprattutto quando si è tentato di applicarla agli ufficiali,

(segue nota n.8)

è risolto la fase dei bisogni primari - e caratterizzata da aspirazioni/esigenze di libertà, tolleranza, solidarietà. Dell'indice costruito da Inglehart per misurare la appartenenza all'uno o all'altro gruppo in un aggregato sociale, si è nel questionario usata una versione ridotta centrata sui quattro items (finalità politiche) seguenti:

- mantenimento dell'ordine pubblico
- maggiore partecipazione dei cittadini alle più importanti decisioni politiche
- lotta all'aumento dei prezzi
- salvaguardia della libertà di espressione

dove il primo ed il terzo items caratterizzano l'orientamento materialista, il secondo e il quarto quello post-materialista.

⁽⁹⁾ Vedi **FROM INSTITUTION TO OCCUPATION: TRENDS IN MILITARY ORGANIZATION**, in "Armed Forces and Society" 4, 1 (Fall 1977), pag.41-50

cioè ad una categoria professionale ⁽¹⁰⁾. Senza entrare qui nel merito della discussione teorica, per la quale comunque il lettore interessato potrà fare riferimento alle pubblicazioni citate in nota, si è scelta la dicotomia professione/occupazione, già abbondantemente teorizzata dalla sociologia delle professioni ⁽¹¹⁾, per la sua semplicità ed immediatezza di comprensione. Con il termine professione dunque intendiamo riferirci, seguendo la definizione data da Gian Paolo Prandstraller nel testo appena citato in nota 11, ad "occupazioni basate su un corpo di teoria e su una particolare abilità intellettuale...e che hanno acquistato una consolidata identità come occupazioni di ordine superiore, di lungo apprendimento e di difficile esercizio." A contrario si ricava facilmente il concetto di occupazione. Di conseguenza si intende per atteggiamento professionale quello che fa costantemente riferimento ai valori etici della professione stessa ed è orientato essenzialmente al risultato; l'atteggiamento occupazionale si caratterizza invece per una maggiore attenzione verso le condizioni di lavoro ed è legato più a comportamenti codificati che non ai risultati.

Premesso questo, la costruzione di una variabile che ci consentisse di individuare gli ufficiali "professionali" e quelli "occupazionali" del nostro campione ha percorso il seguente cammino:

- a. selezione di un certo numero di risposte (variabili) di carattere professionale, e di altrettante variabili di carattere occupazionale,
- b. ripartizione in quattro aree dei possibili valori delle variabili professionali combinati con quelli delle variabili occupazionali,
- c. definizione del significato e del carattere di ciascuna area, sintetizzato dalla attribuzione di una etichetta: secondo le aree gli ufficiali del campione sono stati dunque così ripartiti:

⁽¹⁰⁾ Vedasi, per la critica alla teoria I/O di C. Moskos, Marina Nuciari **Institución vs. ocupación: discusión y tentativa de adaptación del modelo I/O a las fuerzas militares italianas**, in "Iztapalapa", 5, 10/11, 1984, pag.75-80; Bernard Boene **The Moskos and Thomas Models Contrasted in MILITARY AND SOCIETY: THE EUROPEAN EXPERIENCE**, Monaco, S.O.W.I., 1984; David Segal **MEASURING THE INSTITUTIONAL/OCCUPATIONAL CHANGE THESIS**, in "Armed Forces and Society", 12, 13 (Spring 1986), pag.351-376; Giuseppe Caforio **THE MILITARY PROFESSION: THEORIES OF CHANGE**, in "Armed Forces and Society", 1, 15 (Fall 1988), pag.55-70.

⁽¹¹⁾ Vedasi, per l'Italia, di Giampaolo Prandstraller **SOCIOLOGIA DELLE PROFESSIONI**, Roma, Città Nuova ed., 1980.

- ufficiale "indifferente", con valori bassi in entrambe le categorie di variabili
- ufficiale "occupazionale" con valori alti nelle variabili occupazionali e bassi in quelle professionali
- ufficiale "professionale pragmatico" con valori medio alti in entrambi le categorie di variabili
- ufficiale "professionale radicale" con valori alti nelle variabili professionali e bassi in quelle occupazionali.

Per lo schema analitico di questa procedura si rinvia alla Annesso B.

La applicazione di questa procedura al campione di ufficiali indagato porta ai risultati generali esposti nella Tavola 14, dai quali si rileva una forte appartenenza degli ufficiali italiani al gruppo professionale, con accentuata prevalenza del professionalismo radicale. Una disaggregazione per forza armata mostra come il professionalismo appaia più radicale per l'Esercito rispetto alle altre due forze armate (vedi Tavola 15) e come una maggiore tendenza a comporre e mediare le posizioni professionali con quelle occupazionali sia caratteristica dell'ufficiale di Marina. Una disaggregazione per grado (vedi Tavola 16) rivela come il professionalismo radicale sia più accentuato ai gradi estremi della gerarchia - subalterni e colonnelli - mentre i livelli intermedi, e particolarmente i maggiori e tenentecoloncelli, presentano un più accentuato professionalismo pragmatico. Tenendo conto della origine sociale rilevata dalla professione paterna (vedi Tavola 17), si osserva come si collochino maggiormente su posizioni di professionalismo radicale gli ufficiali provenienti da ceti sociali modesti (figli di operai ed agricoltori), i figli d'arte (padre ufficiale o sottufficiale) e coloro che provengono da ambienti famigliari tradizionalmente più conservatori (i figli dei possidenti); più orientati verso posizioni pragmatiche o occupazionali coloro che provengono dalla borghesia colta od attiva (figli di professionisti, imprenditori, artigiani e commercianti). Le ragioni di scelta sembrano dover essere diverse a seconda della categoria sociale. Mentre infatti appare scontata e facile da comprendere la tendenza professionale radicale dei figli d'arte, la stessa per coloro che provengono da ceti sociali modesti trova probabile origine in una residua concezione della professione di ufficiale come strumento di ascesa sociale: la professione deve, per costoro, rimanere intatta nella sua accezione più tradizionale per garantire senza sorprese il suo ruolo di ascesa sociale (anche perchè il trend storico della professio-

ne in Italia non è apparso, nell'ultimo cinquantennio, positivo)

Ma vediamo ora di cogliere nel concreto se vi siano delle effettive e significative differenze di comportamento nel rispondere tra le categorie di ufficiali che abbiamo appena definito, incrociandole con items significativi quali i motivi della scelta professionale e la concezione delle qualità per essere un buon ufficiale. Sotto il primo aspetto dalla lettura della Tavola 18 salta subito agli occhi una serie consistente di variazioni, in particolare tra l'ufficiale occupazionale e quello professionale radicale: il primo infatti valorizza una serie di motivazioni di scelta pratiche e inerenti la sfera personale del singolo, quali l'interesse per la tecnologia (37% contro il 21.3% del professionale radicale), il desiderio di indipendenza economica e familiare (55.6% contro il 40.4%), il desiderio di comando (29.6% contro il 19.9%), lo spirito di cameratismo (29.6% contro il 21.6%), la sicurezza del posto di lavoro (25.9% contro il 7.7%), la scelta casuale (22.2% contro il 4.9%), e anche lo stipendio (7.4% contro il 2.4%). Per contro, altri items elevati per il professionale radicale, appaiono ridotti o addirittura nulli per l'ufficiale occupazionale: rapidamente citiamo il servizio al paese, l'interesse per le cose militari, il desiderio di insegnare ed educare, la spinta di una tradizione familiare, una concezione politica, il desiderio di emulare qualche personaggio militare. Può essere interessante rilevare come l'ufficiale professionale si ma pragmatico, occupi una posizione realmente intermedia tra le due precedenti figure, non soltanto per i valori spesso mediani delle percentuali, ma avvicinandosi talvolta sensibilmente all'una o all'altra figura in motivazioni specifiche: vedasi ad esempio la importanza data alla sicurezza del posto di lavoro.

Analogamente, nel raffronto delle caratteristiche che qualificano in positivo l'ufficiale, il rispondente occupazionale sembra riconoscere assai meno (vedi Tavola 19) alcune tra le doti professionali maggiormente accreditate dalla tradizione, quali la disciplina, il carisma di comandante, la disponibilità al sacrificio, la fermezza, la resistenza al lavoro mentale e quella alle fatiche; per contro egli accentra la sua valutazione positiva sulla competenza - ma è soprattutto l'ufficiale occupazionale dell'Aeronautica che punta su questo requisito - , l'amore per la responsabilità, la collaborazione, la capacità di immedesimarsi. Il rispondente professionale pragmatico infine, oltre a porsi anche in questo caso su posizioni mediane, presenta alcuni "picchi" di valutazione specifici,

quali la valorizzazione, assai sostenuta, della istruzione generale, una maggiore importanza data alla lealtà verso il potere politico, alla fermezza, alla capacità di socializzare.

Interessante appare spingere il confronto anche su altri due argomenti: l'immagine che l'ufficiale dichiara avere di se stesso e la sua posizione nello schema di Inglehart: sotto il primo aspetto (vedi Tavola 20) vediamo che il professionale radicale si caratterizza per il massimo accento posto sulla sua funzione di comandante di uomini, mentre l'occupazionale si immedesima maggiormente nello specialista, nel membro di uno staff ed anche nel logistico.

Il professionale pragmatico, oltre a situarsi, come già visto per altri aspetti, in una posizione mediana, è l'unico a onorare anche la scelta di una funzione amministrativa; egli pone inoltre più degli altri l'accento sulla funzione di educatore e su quella di tecnico. Nell'incrocio con l'indice di Inglehart (vedi Tavola 21) l'ufficiale professionale radicale si distingue per una presenza leggermente minore di posizioni materialiste ed alquanto maggiore di posizioni post-materialiste.

Tentando una sintesi conclusiva, potremmo dunque dire che l'ufficiale radicalmente professionale, che costituisce la tipologia maggioritaria tra gli ufficiali italiani e che si caratterizza per una più forte presenza nell'Esercito, si presenta come una persona che ha effettuato una scelta professionale fortemente motivata e con motivi di prevalente natura ideale e tradizionale, così come tradizionali sono soprattutto le doti che, a suo avviso, debbono caratterizzare il buon ufficiale: egli si sente soprattutto un comandante di uomini.

Il rispondente occupazionale ha invece spesso effettuato una scelta casuale - la professione militare come qualsiasi altra professione - , motivata sia da taluni aspetti concreti della professione militare (tecnologia di avanguardia, possibilità di comando), ma ancora di più da generici interessi della propria sfera individuale (indipendenza economica, sicurezza del posto di lavoro, stipendio). Di conseguenza egli vede spesso se stesso come uno specialista, il membro di un gruppo e premia le doti di competenza e responsabilità professionale e le capacità di collaborare ed immedesimarsi col gruppo.

Tra i due si pone la figura dell'ufficiale pragmaticamente professionale, che è ufficiale con una buona esperienza professionale per il grado intermedio che prevalentemente occupa e che, forse meno preso dalla

nessità di uniformarsi al gruppo professionale di vertice - l'avanzamento, nei gradi elevati, avviene come è noto praticamente per cooptazione - , cerca di cogliere le caratteristiche positive delle due tipologie sopra citate: egli si autodefinisce sì un comandante di uomini, ma si ritiene anche un educatore, un tecnico, un amministratore e il membro di uno staff. Tra le doti dell'ufficiale pone sì la competenza, la iniziativa, il carisma, lo spirito di sacrificio, ma anche la istruzione generale, la lealtà verso il potere politico, la capacità di socializzare.

Emergono dunque da questa analisi tre figure, le cui connotazioni possono essere in parte scontate, in quanto rispondono alle aspettative delle tipologie definite, ma ciò appare soltanto una conferma della loro aderenza ad una realtà concreta. Si tratta in ogni caso di connotazioni che servono a meglio precisare e ben definire le tipologie stesse. La conclusione più importante però, ai fini della presente ricerca, è che la tipologia Professionale/Occupazionale appare significativa e ce ne serviremo quindi anche nel prosieguo della trattazione.

2. Il rapporto con la società civile.

La percezione che l'ufficiale italiano ha della sua immagine presso l'opinione pubblica del paese è il primo elemento utile della sua collocazione nei confronti della società che abbiamo voluto indagare. L'immagine pubblica percepita appare lungi dall'essere ottimale e, soprattutto, si discosta notevolmente dalle aspettative dell'ufficiale stesso: la rappresentazione grafica della Tavola 22 da una visione immediata della differenza tra l'immagine percepita e l'immagine attesa, lungo una scala che dal "tutto positivo" (valore 1) va al "tutto negativo" (valore 8). Sono i gradi intermedi della gerarchia a valutare pessimisticamente l'atteggiamento della opinione pubblica verso la professione, mentre subalterni e colonnelli si mostrano mediamente più ottimisti (Tavola 23).

Ma tra le forze armate è di gran lunga l'Aeronautica ad avere la peggiore percezione della immagine pubblica, totalizzando un insieme di risposte negative (numeri da 5 ad 8) pari al 64.2%, contro un 53.9% dell'Esercito ed un 41.7% della Marina (vedi rappresentazione grafica in Tavola 24). Anche l'origine sociale sembra avere un peso nel differen-

ziare le posizioni rispetto alla percezione di immagine (vedi Tavola 25), poichè gli ufficiali che provengono da un ceto sociale privilegiato danno una valutazione del loro prestigio sociale assai più negativa di quelli che hanno diverse provenienze: il fenomeno può trovare, a nostro avviso, spiegazione proprio nella couche sociale con la quale l'ufficiale tende a porsi a confronto e che con maggiore probabilità è quella di origine.

Appare infine interessante notare come nel passaggio da un atteggiamento "occupazionale" ad uno pienamente professionale, la valutazione della immagine pubblica tenda a farsi meno pessimistica (vedi Tavola 26), probabilmente perchè col crescere della convinzione e della dedizione professionale l'ufficiale tende ad esportare tale convinzione anche verso la società che lo circonda, con una sorta di effetto di trascinamento: malgrado ciò prevalgono pur sempre i valori negativi.

Questo dato di insoddisfazione della immagine pubblica percepita appare pienamente confermato anche in un'altra sezione del questionario, volta ad indagare la dedizione e soddisfazione professionale e della quale si parlerà più oltre: in essa l'89.9% del campione dichiara importante, ai fini della soddisfazione professionale, l'immagine che la professione ha presso l'opinione pubblica, ma soltanto il 38.9% dei rispondenti si ritiene soddisfatto di tale immagine come attualmente è. Ancora, sempre in tale sezione, quando si chiede all'ufficiale che cosa dovrebbe essere fatto per migliorare la soddisfazione professionale, la risposta più frequente (22.9% delle frequenze) è "migliorare l'immagine pubblica della professione" - e si noti che si trattava dell'unica domanda "aperta" (cioè a risposta libera) del questionario.

Una seconda linea di approccio è stata la verifica dell'atteggiamento dell'ufficiale italiano nei confronti della società di appartenenza: prevale in lui l'atteggiamento di chi lavora in una grande organizzazione statale come qualsiasi altra, oppure quello di chi opera in una istituzione fortemente differenziata, nella quale la specificità del compito e dell'ambiente fanno premio sulle pur evidenti similitudini con altre organizzazioni? Questa problematica è stata, come è noto, largamente dibattuta negli studi di sociologia militare in diversi paesi e con particolare profondità negli Stati Uniti, dando luogo alla dicotomia "divergente/convergente" della istituzione militare nei confronti della società civi-

le ⁽¹⁾. Abbiamo quindi ritenuto, per verificare l'atteggiamento degli ufficiali del campione indagato verso la società civile, di servirci di questa dicotomia ormai consolidata e sulla quale esistono concrete basi di teoria sociologica.

Così come già attuato per la tipologia professione/occupazione, alcuni items appositamente inseriti nel questionario ci hanno permesso di costruire la tipologia divergente/convergente. Tale tipologia è stata pensata considerando di poter avere atteggiamenti di divergenza (o convergenza) sia con riferimento alla professione, sia con riferimento alla organizzazione militare: abbiamo quindi esaminato, da un lato, gli items concernenti aspetti professionali e dall'altro quelli concernenti aspetti organizzativi, misurando poi la divergenza/convergenza sia rispetto ai primi che rispetto ai secondi. Ne sono ovviamente anche qui scaturite quattro aree di risposta, nelle quali abbiamo ripartito i rispondenti come segue:

1. quelli divergenti in entrambi gli aspetti, definiti "divergenti"
2. quelli professionalmente convergenti ma organizzazionalmente divergenti, definiti con la sigla "P.C.O.D."
3. quelli professionalmente divergenti ma organizzazionalmente convergenti, definiti con la sigla "P.D.O.C."
4. quelli convergenti in entrambi gli aspetti, definiti "convergenti".

⁽¹⁾ Essa dovrebbe rimanere diversificata, cioè "divergente", secondo la teoria enunciata per la prima volta da Samuel Huntington in **THE SOLDIER AND THE STATE**, Cambridge, Harvard University Press, 1957. Huntington sosteneva che l'assorbimento dei valori della società civile fosse pericoloso per la istituzione militare, la quale, per garantire la sua stessa efficienza, doveva rimanerne isolata; il militare di professione era concepito come politicamente neutrale, non veniva coinvolto nemmeno nelle scelte politico-militari se non come consigliere tecnico. Il controllo politico civile doveva rimanere esterno alla istituzione militare ed essere fondato sul rispetto delle competenze. Capo della scuola detta "convergente" è stato invece Morris Janowitz, la cui opera più nota su questo argomento è **THE PROFESSIONAL SOLDIER**, Glencoe, The Free Press, 1960. Janowitz ha creato, in contrapposizione ad Huntington, un modello in cui non vi è incompatibilità tra i valori della società civile e della istituzione militare, ed ove la seconda è chiamata a convergere verso la prima, pur conservando una sua specificità; il militare di professione in questo modello è politicamente interessato e partecipa alle scelte di politica militare del paese; il controllo politico civile è soprattutto interno alla istituzione ed è ottenuto attraverso la interiorizzazione da parte dei singoli militari dei valori della società nazionale. Per maggiori notizie su queste teorie e questi autori vedi: Giuseppe Caforio **SOCIOLOGIA E FORZE ARMATE**, Lucca, Pacini Fazzi Editore, 1987.

Per lo schema analitico della procedura seguita vedasi Annesso B.

La tipologia descritta, applicata al campione esaminato, rivela una forte prevalenza di atteggiamenti complessivamente divergenti (vedi Tavola 27) ma anche una sensibile presenza di ufficiali che si sentono divergenti dalla società civile soltanto sotto il profilo professionale mentre accolgono favorevolmente una convergenza sugli aspetti organizzativi.

Una disaggregazione per grado (sempre Tavola 27) mostra un più spiccato atteggiamento divergente dei subalterni, mentre coloro che sembrano convergere di più con la società civile sono i colonnelli, e ciò è probabilmente frutto di un livello gerarchico che li porta a funzioni di mediazione e di collegamento almeno con alcuni settori della società. Ma più significativo è il quadro che si ricava, sempre dalla stessa tavola, delle tendenze di forza armata, ove, come già su altri aspetti, Esercito ed Aeronautica si pongono su posizioni molto differenziate, con la Marina che rivela valori intermedi.

L'arma di terra infatti si palesa risolutamente divergente mentre gli ufficiali dell'arma azzurra si dividono equamente tra coloro che assumono un atteggiamento nettamente divergente e coloro che invece tendono ad avvicinarsi alla società civile sotto l'aspetto organizzativo: più sensibili, per l'Aeronautica, anche le percentuali sulle restanti posizioni (convergente e P.C.O.D.).

Anche la famiglia di origine dell'ufficiale sembra esercitare la sua influenza sull'atteggiamento verso la società civile. Per ragioni facilmente intuibili infatti si pongono su posizioni più civilsimili (vedi Tavola 28) i figli di imprenditori, dirigenti, professionisti, ma anche di impiegati ed insegnanti, nonché di militari generici (presumibilmente militari di truppa dell'arma dei Carabinieri o della Guardia di Finanza): presentano invece atteggiamenti marcatamente divergenti gli ufficiali che originano da ceti sociali più modesti - operai, agricoltori, sottufficiali.

Dalla tavola seguente (n. 29) emergono con chiarezza le motivazioni di scelta professionale tipiche dell'ufficiale che ha una posizione professionale più tradizionale, divergente e separata rispetto alla società. Esse emergono "a contrario" dalle motivazioni di scelta di coloro che si pongono come totalmente convergenti o professionalmente divergenti (colonne 4 e 2) e sono: interesse per le cose militari, desiderio di fare la propria parte al servizio del paese, opportunità di educare ed insegnare, interesse per la tecnologia militare (più forte per coloro si avvicinano

alla società civile sotto un profilo organizzativo - colonna 3), desiderio di comando, importanza della tradizione familiare. Emerge invece la forte importanza data alla sicurezza del posto di lavoro per chi si pone su posizioni completamente convergenti. Discorso analogo può farsi per le qualità che dovrebbe possedere l'ufficiale (vedi Tavola 30): al di là dell'accordo su certe voci comuni, lo spirito di sacrificio, ad esempio, appare citato solo dagli ufficiali che occupano posizioni professionalmente divergenti e così è anche, seppure con minore incidenza percentuale, per il patriottismo. Importante invece per coloro che più si sentono vicini alle altre organizzazioni civili appare la larghezza di vedute ⁽²⁾.

Resta ancora da dire che i post-materialisti scelgono posizioni convergenti sotto un profilo organizzativo per il 50% dei casi (vedi Tavola 31), mentre i materialisti si attestano su posizioni divergenti con frequenza sensibilmente superiore alla media. Il crescere del professionalismo (vedi Tavola 32) si accompagna poi ad una crescita della divergenza: particolarmente rilevante il salto percentuale tra gli ufficiali occupazionali ed i professionali di entrambe le categorie.

Questa serie di analisi incrociate ci permette ora di caratterizzare sotto un profilo pratico la figura dell'ufficiale italiano secondo la tipologia divergente/convergente. L'atteggiamento generale è quello di una marcata diversificazione dalla società civile: in esso però si innestano differenziazioni che non sembrano prive di significato.

Il quadro più marcatamente divergente sembra caratterizzare settori della ufficialità italiana che per vari motivi restano più legati allo specifico professionale tradizionale: così è per l'Esercito, ove, da una lato, la scarsa trasferibilità in altri settori di impiego delle mansioni svolte dall'ufficiale non spinge questi a collegamenti trasversali con impieghi

⁽²⁾ La scarsa incidenza percentuale delle ricorrenze P.C.O.D. e Convergente, porta qui, come nella tavola precedente, ad alcune distorsioni statistiche, quali percentuali uguali 100 per ciascuna delle risposte scelte (ricordo che ogni rispondente aveva, per queste due domande, cinque possibilità di risposta e quindi le percentuali di risposta considerate complessivamente arrivano sino a 500), od assenza di percentuali per gli items globalmente meno frequentati. Per questo secondo motivo, nella valutazione delle preferenze, abbiamo preso in considerazione soltanto gli items della prima metà della tabella, perchè più frequentati: le voci di ogni tabella sono poste infatti in ordine di ricorrenza.

similari e, dall'altro, la maggiore importanza dei fattori etici specifici per la coesione dei reparti tende a produrre un distinguo rispetto alle altre filosofie professionali. Così è per gli ufficiali i quali, per la loro origine sociale, hanno interpretato la professione militare come mezzo di ascesa sociale e puntano quindi a tutte quelle caratteristiche tradizionali che, nella storia più che nella attualità, hanno valorizzato la posizione di status del professionista militare: ed appare questa una posizione che ben si integra con quella già vista a proposito della tipologia professionale/occupazionale. Ne consegue che l'ufficiale divergente si pone generalmente su posizioni professionali più conservatrici: egli è soprattutto un professionista radicale, materialista secondo Inglehart ⁽⁹⁾, punta soprattutto sulle virtù militari tradizionali - spirito di sacrificio, patriottismo -, e motiva la sua scelta con l'intento di servire il paese, il desiderio di comando, ecc.

Sull'altro versante, anzi a scalare lungo il declivio di esso, si pongono tutte quelle altre posizioni - minoritarie nel computo generale, ma che, come si è visto, possono in singoli settori raggiungere percentuali del 50% - che accettano una qualche convergenza con la società civile, sia essa soltanto organizzativa (i più), soltanto professionale (rari), o globale. L'aggregato che si distende su questo secondo versante si presenta, come in tutte le situazioni di movimento sociale, eterogeneo, non chiaramente idealtipico: concorrono ad esso molti ufficiali occupazionali, la metà dei (pochi) post-materialisti, l'aliquota maggioritaria degli ufficiali della forza armata più giovane e con maggiore trasferibilità di impiego nella professione civile, una buona parte dei figli della borghesia imprenditoriale ma anche di quella impiegatizia.

Aggregato eterogeneo dunque, ma al quale occorre guardare con attenzione, perchè, stando anche ad esperienze di altri paesi europei, esso potrebbe costituire la matrice ancora indistinta dell'ufficiale di domani.

Scontata infine ci sembra a questo punto anche la rilevanza della tipologia divergente/convergente qui costruita e poi testata. Anch'essa quindi verrà impiegata nella indagine a seguire.

⁽⁹⁾ Soltanto perchè la posizione post-materialista è una posizione sociale più recente e con caratteri innovativi.

3. L'ufficiale e la sindacalizzazione delle Forze Armate.

L'istituto della rappresentanza militare, introdotto in Italia da poco più di un decennio, rappresenta indubbiamente uno dei cambiamenti significativi avvenuti nel medio termine all'interno della istituzione militare. Esso sembra perciò prestarsi abbastanza bene per caratterizzare e distinguere le diverse aggregazioni, formali o spontanee, di ufficiali studiate nella presente indagine. Appare inoltre argomento di interesse nella prospettiva di una integrazione militare europea, ove si troveranno a confluire professionisti militari pienamente sindacalizzati (Danimarca, Germania, Belgio, Olanda ad esempio), altri affidati ad una forma di rappresentanza istituzionale (Italia, Francia), ed altri infine privi di qualsiasi forma di rappresentanza diretta degli interessi professionali (Inghilterra, Grecia, Spagna): un confronto delle diverse posizioni prima, ed un processo di uniformizzazione dei trattamenti poi, sembrano infatti passi inevitabili.

La serie di domande poste sui vari aspetti ed ipotesi di sindacalizzazione forma una quadro generale di quasi unanime opposizione sia alla adesione a sindacati civili di qualsiasi tipo (vedi Tavola 33), sia alle forme tipiche di pressione del mondo sindacale. Si precisano inoltre due distinte posizioni: la prima che vede circa un terzo degli ufficiali del campione favorevole alla istituzione ed alla adesione ad un sindacato del solo personale militare; la seconda che raccoglie quasi due terzi del campione intorno alla ipotesi di attribuire alla categoria una piena facoltà negoziale, limitata agli interessi strettamente professionali (con esclusione cioè degli aspetti operativi e connessi). Sembra ragionevole ritenere, in prima approssimazione, che questa posizione faccia riferimento ai già esistenti organi di rappresentanza ed alla loro battaglia per ottenere appunto tale potere negoziale.

Se si raccolgono, nel loro complesso, i rispondenti che hanno espresso, in uno dei tre modi possibili (sindacato civile, sindacato militare, sindacato pubblico impiego), la loro adesione ad una qualche forma di sindacalizzazione si ottiene poi una percentuale generale del 37.9%, che rappresenta una crescita del 4.8% rispetto alla stessa adesione fornita da un campione comparabile di ufficiali in un sondaggio da noi compiuto nel 1989 ⁽¹⁾. La

⁽¹⁾ Vedasi di G.Caforio e M.Nuciari **LA RAPPRESENTANZA MILITARE IN ITALIA**, Roma, ed. Rivista Militare, 1990, pag.282.

consueta disaggregazione per grado vede un distinguo di posizioni ai diversi livelli gerarchici (vedi Tavola 34): il dato più interessante appare il crescere con il livello gerarchico del consenso intorno alla ipotesi di attribuzione di un potere negoziale limitato alla categoria; esso infatti sembra concretizzare una adesione, che cresce con il crescere della istituzionalizzazione del soggetto, ad una prospettiva di potenziare le strutture esistenti - rappresentanza militare - piuttosto che tentare nuove incognite strade. Ne è controprova la maggiore adesione data dai subalterni ad un sindacato militare, nonché la bassissima percentuale di colonnelli favorevole ad una sindacalizzazione civile. Abbiamo cercato una ulteriore conferma di questa tendenza e l'abbiamo trovata attraverso la aggregazione di coloro che, oltre a sostenere l'ipotesi negoziale testè citata, rifiutano contemporaneamente la adesione a qualsiasi altra forma di sindacalizzazione: essa, codificata come variabile "union", è disegnata dalla Tavola 35, che mostra chiaramente il crescere della adesione con il crescere del grado. La differenza di ricorrenze percentuali rispetto all'item Q9D della Tavola 34 mostra però anche come una buona metà di coloro che sostengono la attribuzione di un potere negoziale limitato la associno ad una forma di rappresentanza sindacale vera e propria.

Mentre l'atteggiamento degli ufficiali delle tre forze armate appare sostanzialmente uniforme nel rigetto di una ipotesi di adesione ai sindacati civili in generale (vedi Tavola 36), gli appartenenti alla Aeronautica mostrano un maggior favore (o un minor disfavore) verso le ipotesi di un sindacato militare o di iscrizione al sindacato del pubblico impiego: coerentemente gli stessi iscrivono nella tavola percentuali più sensibili a favore di una attività negoziale senza limitazioni, alla possibilità di inscenare pubbliche manifestazioni di scontento e, quantunque in misura quasi irrilevante, a favore del diritto di sciopero. Tale posizione appare ancor meglio rivelata dalla Tavola 37, ove, col sistema già sopra descritto, sono stati percentualizzati i rispondenti che esprimono adesione ad una qualsiasi delle tre forme di sindacalizzazione prospettate. Un'ultima notazione su questa disaggregazione riguarda la forte compattezza degli ufficiali di Marina nel rifiutare qualsiasi forma di attività sindacale (negoiazione libera, manifestazioni pubbliche, diritto di sciopero: vedi ancora Tavola 36). I dati di forza armata, confrontati con le risultanze del sondaggio di opinione compiuto nel 1989 - e di cui si è

parlato prima -, danno ovviamente ⁽²⁾ una percentuale di crescita della adesione ad una ipotesi sindacale per ogni forza armata, percentuale che però non è uniforme: infatti, mentre essa è di 3 punti per l'Esercito e 4.9 per la Marina, raggiunge i 9.9 per l'Aeronautica, quasi a voler significare che laddove è più forte la tendenza, ivi essa tende a svilupparsi maggiormente.

Una disaggregazione per ceto sociale di origine dell'ufficiale (vedi Tavola 38) fornisce alcuni risultati prevedibili, ma anche altri abbastanza inaspettati. Tra i prevedibili riteniamo si debbano collocare le maggiori percentuali di adesione alle ipotesi di sindacato non militare di coloro che dichiarano di provenire da un ceto sociale proletario. Tra i meno prevedibili la sensibilmente più marcata adesione ad una forma di sindacato militare dei provenienti da un ceto sociale privilegiato e, ancora di più, la loro relativamente forte propensione alla attribuzione di un potere negoziale senza limitazioni funzionali specifiche: si può ipotizzare che questo orientamento debba inserirsi nel processo di sindacalizzazione dei ceti medi avanzati, largamente in atto nella società civile italiana. Ancora, se si raffrontano le posizioni secondo il ceto nei confronti di una rappresentanza istituzionale degli interessi professionali - variabile "union" già citata - si rileva come la adesione a tale ipotesi (vedi Tavola 39) vada crescendo dal ceto privilegiato - adesione minima - a quello proletario, a quello medio: è quest'ultimo in definitiva, così come è l'Esercito (vedi Tavola 40), così come sono gli ufficiali più anziani (Tavola 35) a sostenere il sistema vigente, magari potenziato.

Esaminando l'ultimo dei dati sociodemografici significativi, la provenienza urbana del rispondente, si rileva infine come uno dei 5 ambienti esaminati (vedi Capitolo I), quello suburbano, presenti caratterizzazioni di un qualche interesse. Gli ufficiali infatti che hanno trascorso in esso la loro infanzia ed adolescenza mostrano più spiccate tendenze verso una sindacalizzazione di tipo civile: il 16.7% di loro si dichiara infatti favorevole ad un sindacato civile generico, contro il 4.9% medio del campione; l'8.3% per l'adesione ad un sindacato del pubblico impiego, contro il

⁽²⁾ A parte la categoria degli "indifferenti", la cui scarsa rilevanza quantitativa sul totale del campione (vedi tavola 14) rende poco significative anche le percentuali relative ai diversi atteggiamenti.

3.5% del campione; ancora l'8.3% contro il 4.4% del campione sostiene l'ipotesi di un potere negoziale senza limitazioni. Per contro, minimale appare l'adesione di questo aggregato alla ipotesi di adesione a sindacati del solo personale militare: 8.3% contro il 35.1% medio del campione.

Confrontando l'atteggiamento sindacale dei rispondenti con la loro posizione nella tipologia professionale/occupazionale si evidenzia una ulteriore caratterizzazione della tipologia stessa. L'ufficiale occupazionale (vedi Tavola 41) manifesta maggiori propensioni verso un sindacato civile e verso forme di pressione ad esso consone - manifestazioni pubbliche e scioperi - ma rivela anche la minore adesione ad una ipotesi di sindacato militare ⁽³⁾. Ed infatti, se poi si esamina la propensione complessiva ad una qualche ipotesi di sindacalizzazione (vedi Tavola 42), si scopre che essa è di gran lunga più elevata per l'ufficiale professionalmente pragmatico: ma quest'ultimo si mostra fortemente caratterizzato anche sotto altri aspetti dell'atteggiamento verso la sindacalizzazione. Egli infatti (vedi ancora Tavola 41) appare di gran lunga il più orientato verso la creazione di un sindacato per il solo personale militare, ma anche più favorevole degli altri alla adesione a un sindacato del pubblico impiego e mostra infine un minor disfavore verso l'esercizio di una attività negoziale senza limitazioni.

Una netta contrapposizione tra ufficiali costantemente contrari ad ogni ipotesi sindacale e rappresentativa ed ufficiali con posizioni più favorevoli (o meno sfavorevoli, secondo i casi) è ricalcata dalla divisione tra i rispondenti che si collocano in un'area materialista, secondo Inglehart, e quelli che appartengono ad un'area post-materialista. La modesta rilevanza percentuale tuttavia che le due aree presentano nel complesso del campione (vedi par. 1 di questo capitolo) non sembra consentirci di trarre da questa collocazione risultanze significative.

Una riflessione sui dati appena riportati ci porta a configurare almeno due diversi atteggiamenti prevalenti nel campione, atteggiamenti che potremmo impersonare in due diverse tipologie di ufficiale, alle quali abbiamo dato la seguente denominazione di ricerca:

- ufficiale sindacalista, intendendo identificare in esso i rispondenti che

⁽³⁾ Ovviamente, considerato che, come si è detto più sopra, il valore medio generale di tale adesione è passato dal 33.1% del 1989 al 37.9 del 1992.

propendono per una rappresentazione degli interessi professionali di tipo sindacale in genere;

- ufficiale della rappresentanza, che incarna coloro che propendono per il sistema rappresentativo attualmente in vigore, perfezionato e corretto;

Dai dati ricavati dal sondaggio, l'ufficiale sindacalista appartiene preferibilmente alla Aeronautica, risulta occupare i due livelli gerarchici di sottotenente o tenente e di maggiore o tenente-colonnello, rispettivamente con una percentuale di adesioni ad una ipotesi sindacale in generale del 39.0% e del 39.7%, contro un valore medio del 37.9. Una analisi più dettagliata tuttavia ci rivela come non vi sia uniformità tra i due gruppi: mentre infatti i subalterni appaiono prevalentemente orientati verso un sindacato specifico per il personale militare, gli ufficiali superiori citati mostrano incrementi significativi - rispetto agli altri livelli gerarchici - in favore di un sindacato civile ed anche, nel particolare, di quello del pubblico impiego (si rinvia a Tavola 34). Questo tipo di preferenze ci ha fatto pensare ad un settore della ufficialità forse frustrato e demotivato verso la professione ed, in ogni caso, deviante rispetto agli atteggiamenti largamente prevalenti. Abbiamo provato a verificare questa ipotesi isolando il gruppo di rispondenti che rivestiva il grado appunto di maggiore o tenente-colonnello e denunciava nel contempo una età superiore ai 45 anni, per confrontarlo con alcuni tassi di risposta. La loro propensione sindacale generale è risultata superiore a quella media del grado e particolarmente elevata è apparsa, sempre in un contesto comparativo, quella di adesione ad un sindacato civile - 8.7%; così come più elevata della media del grado si è rivelata la propensione verso manifestazioni pubbliche di scontento (6.5% contro 5.0%); essi presentano anche maggiori preferenze della media verso un atteggiamento occupazionale: 8.9% contro il valore medio di 6.7%. Ove però forse essi giustificano di più una definizione di gruppo professionalmente deviante è nella risposta sulla soddisfazione professionale: in questa infatti essi presentano un tasso di insoddisfazione (34.8%) sensibilmente più elevato di quello medio del campione (21.9%)⁽⁴⁾.

Ma questa divisione dell'ufficiale sindacalista - che avevamo immagi-

⁽⁴⁾ Per l'analisi della soddisfazione professionale vedi Capitolo III.

nato come una tipologia unitaria - in due sotto-categorie continua quando esaminiamo nel dettaglio alcune sue altre caratteristiche. Se infatti si configura una sotto-categoria più delle altre orientata al sindacato civile, vediamo che essa, oltre a rivestire il grado di maggiore/tenente-colonnello e preferibilmente al di sopra di una certa età, proviene da un ceto sociale proletario, ha trascorso la sua adolescenza in un contesto suburbano, manifesta un atteggiamento preferibilmente occupazionale. La figura invece dell'ufficiale orientato ad un sindacato del personale militare, oltre a trovare particolare favore presso gli ufficiali subalterni, tende a denunciare una provenienza sociale da una ceto privilegiato e si colloca preferibilmente tra gli ufficiali professionalmente pragmatici.

L'ufficiale che opta per la rappresentanza attualmente esistente nelle Forze Armate italiane appartiene preferibilmente all'Esercito, ha maturato una esperienza nella professione, proviene soprattutto dal ceto medio, assume un più marcato atteggiamento radicale sotto un profilo professionale.

L'ufficiale di Marina si pone normalmente su posizioni meno accentuate, come già accennato, sia come propensione sindacale che rappresentativa istituzionale, con la particolarità di mostrare a volte, come già detto, spunti specifici di tradizionalismo, che ci avevano anche fatto pensare - ma senza conforto sufficiente nei dati - ad una terza figura negli atteggiamenti verso le ipotesi sindacali.

TAVOLA 1

MOTIVAZIONI DELLA SCELTA	PCT Col.
servire paese	59.1%
avventura	54.4%
cose militari	54.4%
indipendenza	43.6%
pilota	41.6%
per educare	37.7%
immagine	29.1%
tecnologia	23.4%
sport	22.9%
cameratismo	20.7%
istruzione	20.0%
comando	20.0%
tradizione	17.5%
sicur.posto	11.8%
concez.polit.	10.8%
per caso	6.7%
emulazione	4.2%
stipendio	3.9%
disoccupazione	3.4%
promozioni	3.4%

Nota. Ogni rispondente aveva la possibilità di cinque scelte tra quelle proposte ed oltre il 90% del campione ha usufruito di tutte e cinque. La somma delle percentuali di colonna è quindi molto vicina a 500.

TAVOLA 2
MOTIVAZIONI DELLA SCELTA PER FORZA ARMATA

MOTIVAZIONI DELLA SCELTA	PER FORZA ARMATA		
	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
servire paese	61.4%	62.5%	43.4%
cose militari	58.8%	50.0%	41.5%
avventura	50.9%	62.5%	60.4%
indipendenza	45.1%	40.3%	37.7%
pilota	24.9%	63.9%	98.1%
per educare	46.2%	22.2%	17.0%
immagine	29.2%	31.9%	26.4%
tecnologia	14.1%	37.5%	52.8%
sport	28.2%	12.5%	7.5%
cameratismo	23.1%	18.1%	11.3%
istruzione	17.7%	29.2%	20.8%
comando	23.8%	12.5%	11.3%
tradizione	18.1%	19.4%	11.3%
sicur.posto	14.4%	5.6%	7.5%
concez.polit.	11.9%	11.1%	5.7%
per caso	6.1%	9.7%	5.7%
emulazione	5.4%	1.4%	1.9%
stipendio	3.6%	4.2%	5.7%
disoccupazione	3.6%	4.2%	1.9%
promozioni	4.7%	1.4%	

TAVOLA 3
MOTIVAZIONI DELLA SCELTA PER GRADO

MOTIVAZIONI DELLA SCELTA	PER GRADO			
	SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO
servire paese	62.3%	56.0%	61.7%	55.8%
cose militari	62.3%	57.8%	53.9%	44.2%
avventura	63.6%	56.9%	50.4%	49.4%
indipendenza	39.0%	36.7%	45.4%	54.5%
pilota	45.5%	48.6%	40.4%	31.2%
per educare	37.7%	34.9%	36.9%	44.2%
immagine	24.7%	18.3%	32.6%	42.9%
tecnologia	31.2%	26.6%	17.7%	22.1%
sport	18.2%	22.0%	23.4%	27.3%
cameratismo	23.4%	26.6%	14.2%	20.8%
istruzione	15.6%	17.4%	24.8%	19.5%
comando	11.7%	19.3%	21.3%	27.3%
tradizione	22.1%	13.8%	18.4%	16.9%
sicur.posto	6.5%	9.2%	17.7%	10.4%
concez.polit.	11.7%	15.6%	9.2%	6.5%
per caso	6.5%	4.6%	8.5%	6.5%
emulazione	9.1%	3.7%	3.5%	1.3%
stipendio	1.3%	5.5%	3.5%	5.2%
disoccupazione	1.3%	4.6%	2.8%	5.2%
promozioni	3.9%	4.6%	2.8%	2.6%

TAVOLA 4
CARATTERISTICHE DEL BUON UFFICIALE

Caratteristiche	PCT COL.
	TOT. 500
Competenza	73.2%
Iniziativa	71.7%
Leadership	61.6%
Disciplina	59.6%
Disponibilità al sacrificio	36.9%
Amore per la responsabilità	29.8%
Larghezza di vedute	25.1%
Istruzione generale	22.7%
Patriottismo	22.2%
Lealtà verso il potere civile	17.7%
Risolutezza	17.5%
Fermezza	14.8%
Collaborazione	10.8%
Obbedienza	9.1%
Resistenza al lavoro mentale	8.9%
Resistenza alle fatiche	7.4%
Capacità di socializzare	5.4%
Capacità di immedesimarsi	3.9%

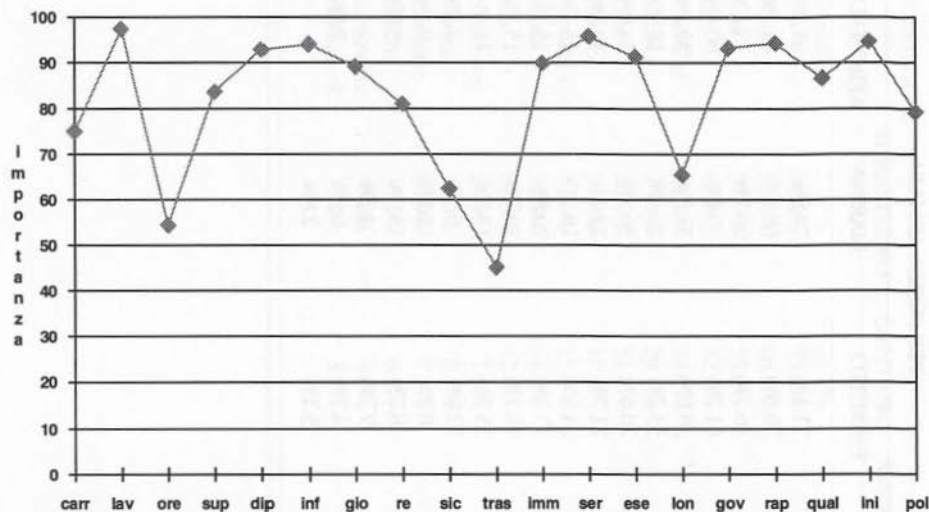
TAVOLA 5
CARATTERISTICHE BUON UFFICIALE PER GRADO

CARATTERISTICHE	Per Grado			
	SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO
competenza	77.9%	76.1%	73.0%	66.2%
iniziativa	71.4%	75.2%	70.2%	70.1%
leadership	55.8%	68.8%	58.2%	63.6%
disciplina	57.1%	55.0%	66.7%	55.8%
sacrificio	42.9%	32.1%	39.7%	35.1%
responsabilità	22.1%	22.0%	29.8%	49.4%
largh.vedute	23.4%	29.4%	24.1%	22.1%
istruzione	16.9%	31.2%	24.8%	13.0%
patriottismo	24.7%	19.3%	20.6%	26.0%
lealtà potere civ.	15.6%	13.8%	19.1%	23.4%
risolutezza	14.3%	24.8%	16.3%	13.0%
fermezza	14.3%	12.8%	17.0%	14.3%
collaborazione	14.3%	7.3%	10.6%	13.0%
obbedienza	13.0%	8.3%	9.2%	6.5%
resist.mentale	16.9%	7.3%	6.4%	7.8%
resist.fatiche	6.5%	8.3%	5.0%	11.7%
socializzazione	5.2%	4.6%	5.0%	7.8%
immedesimarsi	7.8%	3.7%	3.5%	1.3%

TAVOLA 6
CARATTERISTICHE BUON UFFICIALE PER FORZA ARMATA

CARATTERISTICHE	PER FORZA ARMATA		
	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
competenza	71.1%	77.8%	81.1%
iniziativa	70.8%	68.1%	81.1%
leadership	56.7%	66.7%	79.2%
disciplina	61.7%	50.0%	60.4%
sacrificio	38.6%	37.5%	30.2%
responsabilità	33.2%	26.4%	18.9%
largh. vedute	20.6%	36.1%	34.0%
istruzione	21.7%	22.2%	30.2%
patriottismo	24.5%	18.1%	15.1%
lealtà potere civ.	17.7%	20.8%	15.1%
risolutezza	18.1%	16.7%	15.1%
fermezza	15.5%	13.9%	11.3%
collaborazione	12.6%	6.9%	7.5%
obbedienza	8.7%	11.1%	9.4%
resist. mentale	8.7%	13.9%	3.8%
resist. fatiche	9.7%	4.2%	
socializzazione	4.7%	6.9%	7.5%
immedesimarsi	5.1%	2.8%	

TAVOLA 7
 IMPORTANZA DEI FATTORI PROFESSIONALI



Fattori professionali: legenda

car opportunità di carriera

lav condizioni di lavoro

ore ore di lavoro

sup riconoscimento dei superiori

dip riconoscimento degli ufficiali dipendenti

inf riconoscimento degli inferiori

gio contenuto dei compiti giornalieri

re retribuzione

sic sicurezza del posto

tras trasferibilità nella vita civile

imm immagine pubblica

ser consapevolezza di servire il paese

ese esempio dei superiori

lon lontananza dalla famiglia

gov governo del personale dei superiori

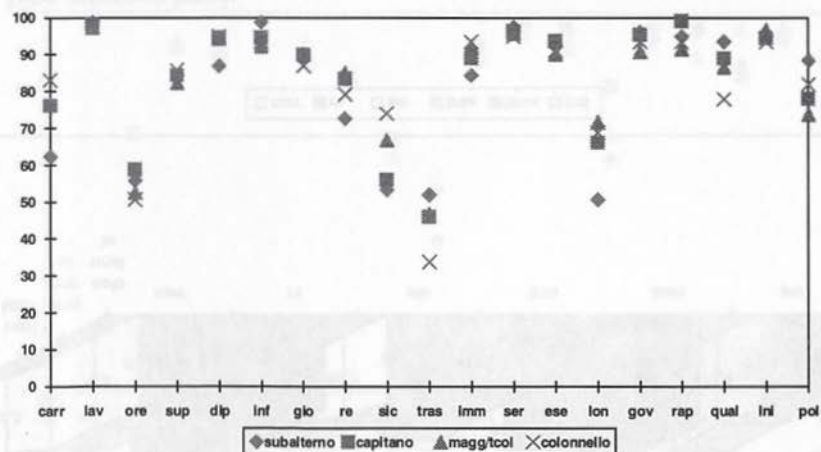
rap rapporto mezzi/compiti

qual qualifiche professionali

ini opportunità di sviluppare l'iniziativa

pol considerazione dei politici per il parere dei militari

TAVOLA 8
 IMPORTANZA DEI FATTORI PROFESSIONALI PER GRADO

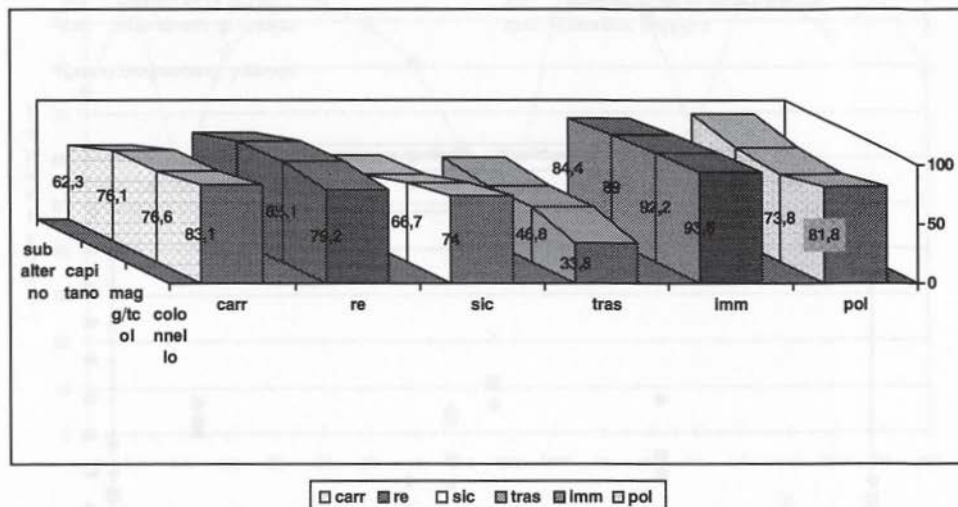


Fattori professionali: legenda

car opportunità di carriera
 lav condizioni di lavoro
 ore ore di lavoro
 sup riconoscimento dei superiori
 dip riconoscimento degli ufficiali dipendenti
 inf riconoscimento degli inferiori
 gio contenuto dei compiti giornalieri
 re retribuzione
 sic sicurezza del posto
 tras trasferibilità nella vita civile

imm immagine pubblica
 ser consapevolezza di servire il paese
 ese esempio dei superiori
 lon lontananza dalla famiglia
 gov governo del personale dei superiori
 rap rapporto mezzi/compiti
 qual qualifiche professionali
 ini opportunità di sviluppare l'iniziativa
 pol considerazione dei politici per il parere dei militari

TAVOLA 8BIS
ANDAMENTO DELL'IMPORTANZA DI ALCUNI
PROFESSIONALI PER GRADO

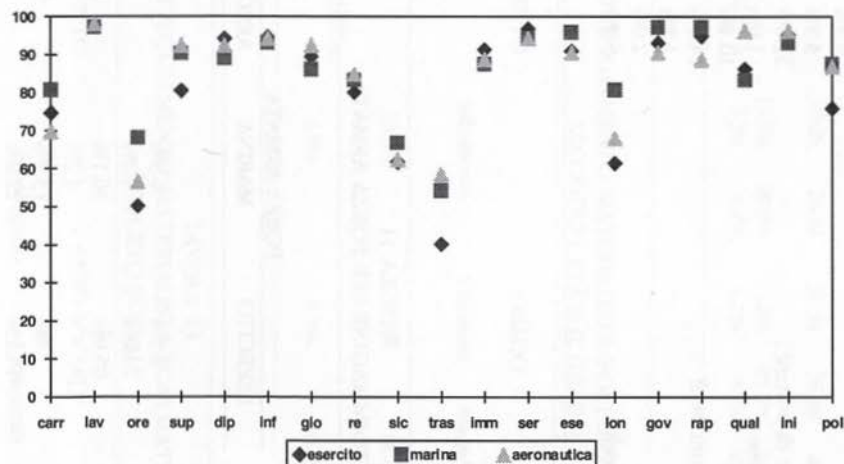


Fattori professionali: legenda

car opportunità di carriera
re retribuzione
sic sicurezza del posto

tras trasferibilità nella vita civile
imm immagine pubblica
pol considerazione dei politici per il parere dei militari

TAVOLA 9
 IMPORTANZA DEI FATTORI PROFESSIONALI PER FORZA ARMATA



Fattori professionali: legenda

car opportunità di carriera
 lav condizioni di lavoro
 ore ore di lavoro
 sup riconoscimento dei superiori
 dip riconoscimento degli ufficiali dipendenti
 inf riconoscimento degli inferiori
 gio contenuto dei compiti giornalieri
 re retribuzione
 sic sicurezza del posto
 tras trasferibilità nella vita civile

imm immagine pubblica
 ser consapevolezza di servire il paese
 ese esempio dei superiori
 lon lontananza dalla famiglia
 gov governo del personale dei superiori
 rap rapporto mezzi/compiti
 qual qualifiche professionali
 ini opportunità di sviluppare l'iniziativa
 pol considerazione dei politici per il parere dei militari

TAVOLA 10
AUTOIMMAGINE

PCT COL.

educatore	6.4%
tecnico	3.5%
comandante di uomini	53.8%
amministratore	1.0%
specialista	10.4%
membro di uno staff	14.6%
logistico	1.5%
altro	2.0%
più di una scelta	6.9%

TAVOLA 11
AUTOIMMAGINE PER FORZA ARMATA

	FORZA ARMATA		
	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
educatore	6.5%	6.9%	5.7%
tecnico	4.0%	4.2%	
comandante di uomini	65.0%	36.1%	17.0%
amministratore		4.2%	1.9%
specialista	.4%	13.9%	58.5%
membro di uno staff	14.1%	22.2%	7.5%
logistico	1.8%	1.4%	
altro	2.2%	1.4%	1.9%
più scelte	6.1%	9.7%	7.5%

TAVOLA 12
ATTEGGIAMENTO MATERIALISTA/POSTMATERIALISTA
SECONDO L'ETÀ E IL GRADO

ATTEGGIAMENTO	FASCE D'ETÀ: ANNI (AGE)						
PCT Col.	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	Oltre i 50
MATERIALISTA	13.3%	20.0%	15.2%	23.5%	13.0%	18.8%	14.0%
POSTMATERIALISTA	3.3%	4.2%	6.1%	3.9%	10.9%	17.4%	4.7%

ATTEGGIAMENTO MATERIALISTA/POSTMATERIALISTA
SECONDO L'ETÀ E IL GRADO

ATTEGGIAMENTO	GRADO			
	Q34			
PCT Col.	Subalterno	Capitano	Magg/T. Col.	Colonnello
MATERIALISTA 1.00	15.6%	22.0%	18.4%	10.4%
POSTMATERIALISTA 1.00	3.9%	3.7%	10.6%	11.7%

TAVOLA 13
ATTEGGIAMENTO MATERIALISTA/POSTMATERIALISTA
PER CETO SOCIALE

ATTEGGIAMENTO	CETO SOCIALE		
PCT Col.	Privilegiato	Proletario	Medio
MATERIALISTA	28.2%	13.8%	16.8%
POSTMATERIALISTA	5.1%	10.3%	7.6%

TAVOLA 14
ATTEGGIAMENTO PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE

ATTEGGIAMENTO	PCT Col.
INDIFFERENTE	1.5%
OCCUPAZIONALE	6.7%
PROFESSIONALE PRAGMATICO	20.4%
PROFESSIONALE RADICALE	71.4%

TAVOLA 15
ATTEGGIAMENTO PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE PER FORZA ARMATA

PROFESSIONALE/ OCCUPAZIONALE	FORZA ARMATA		
	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
INDIFFERENTE	2.2%		
OCCUPAZIONALE	6.2%	7.0%	9.4%
PROF. PRAGMATICO	17.8%	26.8%	24.5%
PROF. RADICALE	73.8%	66.2%	66.0%

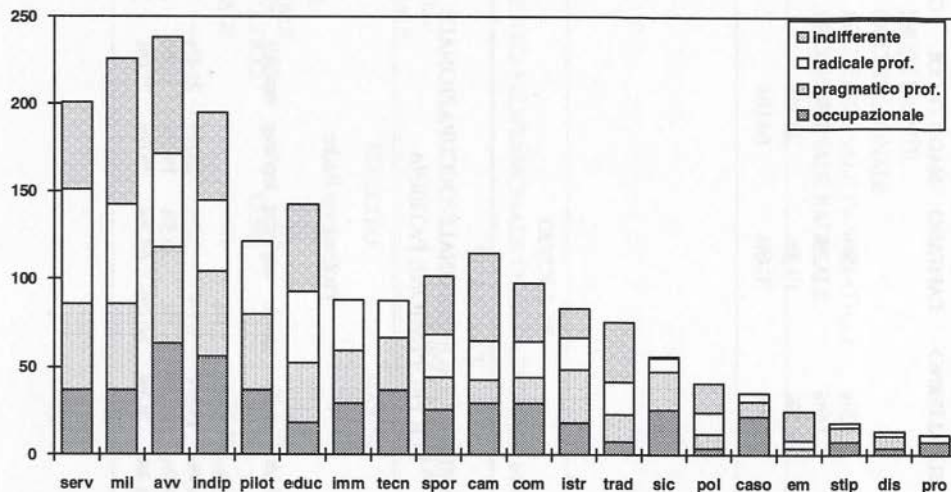
TAVOLA 16
ATTEGGIAMENTO PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE PER GRADO

Atteggiamento PCT Col.	GRADO			
	SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG./T.COL.	COLONNELLO
INDIFFERENTE	1.3%	.9%	2.2%	1.3%
OCCUPAZIONALE	2.6%	9.2%	5.8%	9.2%
PROF. PRAGMATICO	18.2%	19.3%	28.1%	10.5%
PROF. RADICALE	77.9%	70.6%	64.0%	78.9%

TAVOLA 17
ATTEGGIAMENTO PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE
PER PROFESSIONE PATERNA

Atteggiamento	Professione Padre								
	militare	ufficiale	sottuffic.	agricolt.	artig/comm	imp/inseg.	impr/dirig	profession.	operaio possidente
INDIFFERENTE	4.3%	2.2%	5.3%	1.1%					
OCCUPAZIONALE	4.3%	6.5%	13.3%	5.3%	3.2%	18.8%	21.1%	10.7%	
PROF. PRAGMATICO	26.1%	19.6%	15.2%	6.7%	26.3%	19.1%	6.3%	21.1%	7.1%
PROF. RADICALE	65.2%	78.3%	78.3%	80.0%	63.2%	76.6%	75.0%	57.9%	82.1% 100.0%

TAVOLA 18
MOTIVAZIONI DELLA SCELTA PROFESSIONALE PER
ATTEGGIAMENTO PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE.

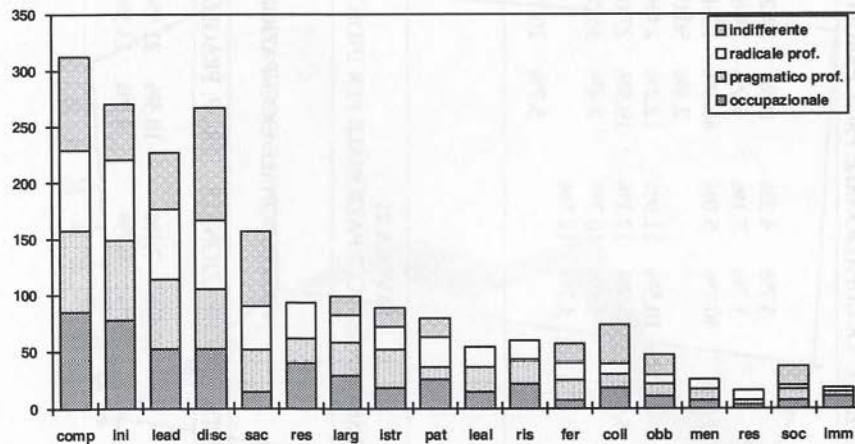


Motivazioni della scelta: legenda

serv desiderio di fare la mia parte al servizio del paese
 mil interesse per le cose militari
 avv spirito di avventura
 indip desiderio di indipendenza, di uscire da casa
 pilot desiderio di diventare marinaio/pilota/paracadutista
 educ desiderio di insegnare ed educare
 imm per la buona immagine pubblica della professione di ufficiale
 tecn interesse per la tecnologia
 spor interesse per lo sport e le attività fisiche
 cam spirito di cameratismo e spirito di corpo

com desiderio di comando
 istr per le opportunità di istruzione
 trad tradizione familiare
 sic sicurezza del posto di lavoro
 pol per le mie concezioni politiche
 caso per caso
 em desiderio di emulare qualche personaggio militare
 stip per lo stipendio
 dis per problemi di disoccupazione
 pro per le opportunità di promozione

TAVOLA 19
CARATTERISTICHE DEL "BUON" UFFICIALE PER
ATTEGGIAMENTO PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE.



Caratteristiche "buon" ufficiale: legenda

com competenza
ini iniziativa
lead leadership
disc disciplina
sac disponibilità al sacrificio
res amore per la responsabilità
larg larghezza di vedute
istr istruzione generale
pat patriottismo

leal lealtà verso il potere civile
ris risolutezza
fer fermezza
coll collaborazione
obb obbedienza
men resistenza al lavoro mentale
res resistenza alle fatiche
soc capacità di socializzazione
imm capacità di immedesimarsi

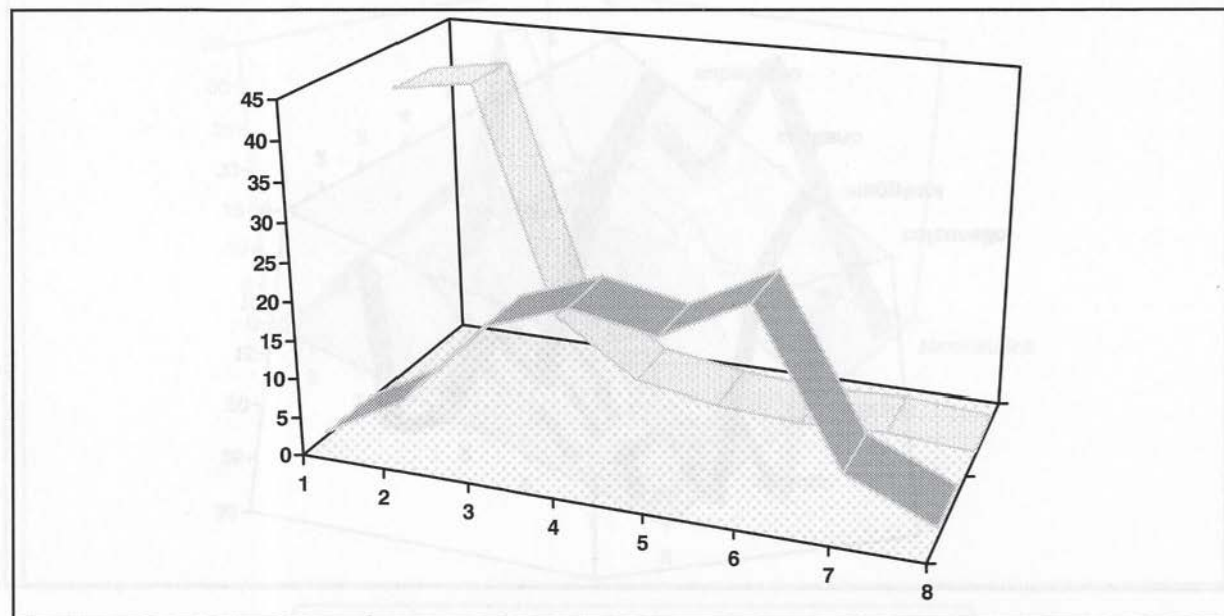
TAVOLA 20
ATTEGGIAMENTO PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE
PER AUTOIMMAGINE DELL'UFFICIALE

AUTOIMMAGINE PCT Col. PCT Riga		PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE							
		INDIFFERENTE		OCCUPAZIONALE		PROF.PRAGMAT.		PROF.RADICALE	
educatore				3.7%	4.2%	8.5%	29.2%	5.6%	66.7%
tecnico				3.7%	7.1%	4.9%	28.6%	3.1%	64.3%
comandante di uomini	66.7%	1.8%	40.7%	5.0%	46.3%	17.4%	57.5%	75.7%	
amministratore					2.4%	50.0%	.7%	50.0%	
specialista			18.5%	11.9%	12.2%	23.8%	9.4%	64.3%	
membro di uno staff	33.3%	3.4%	25.9%	12.1%	19.5%	27.6%	11.5%	56.9%	
logistico			3.7%	16.7%	2.4%	33.3%	1.0%	50.0%	
altro			3.7%	12.5%			2.4%	87.5%	
più di una scelta					3.7%	10.7%	8.7%	89.3%	

TAVOLA 21
ATTEGGIAMENTO PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE PER INDICE DI INGLEHART

		PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE							
		INDIFFERENTE		OCCUPAZIONALE		PROF. PRAGMAT.		PROF. RADICALE	
MATERIALISTA		18.5%	7.1%	18.3%	21.4%	17.4%	71.4%		
POSTMATERIALISTA		7.4%	6.7%	4.9%	13.3%	8.4%	80.0%		

TAVOLA 22
PERCEZIONE DELLA IMMAGINE PUBBLICA



■ IMMAGINE PERCEPITA □ IMMAGINE DESIDERATA

TAVOLA 23
IMMAGINE PERCEPITA PER GRADO

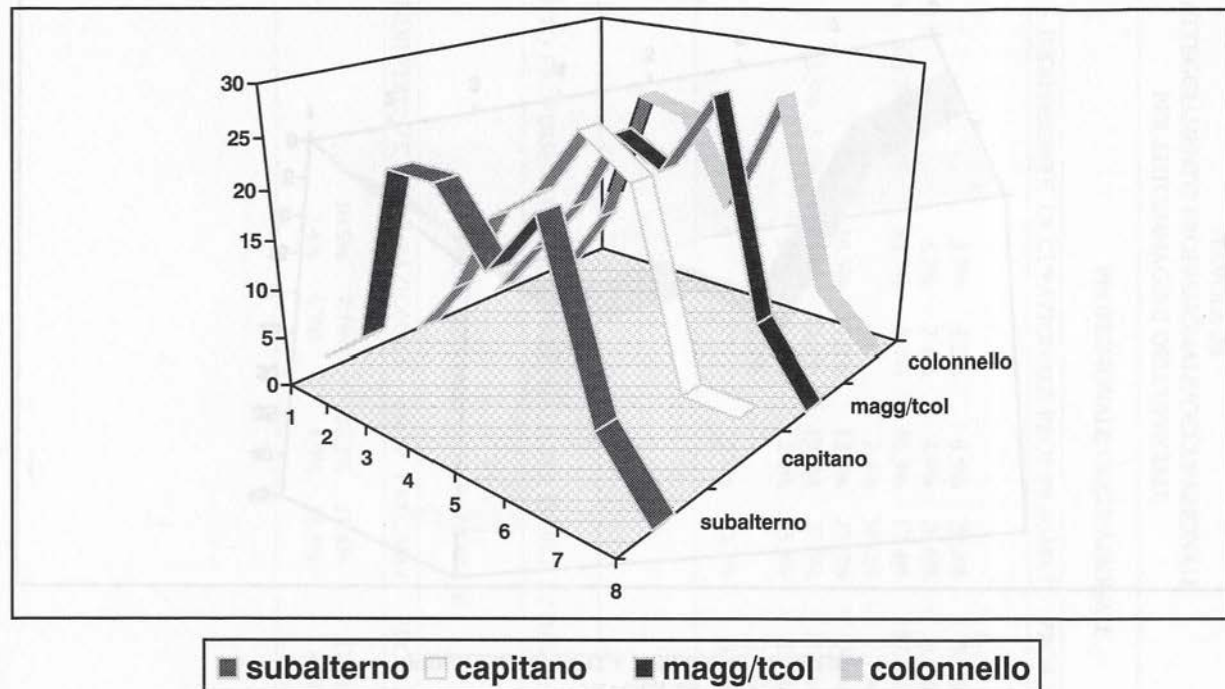
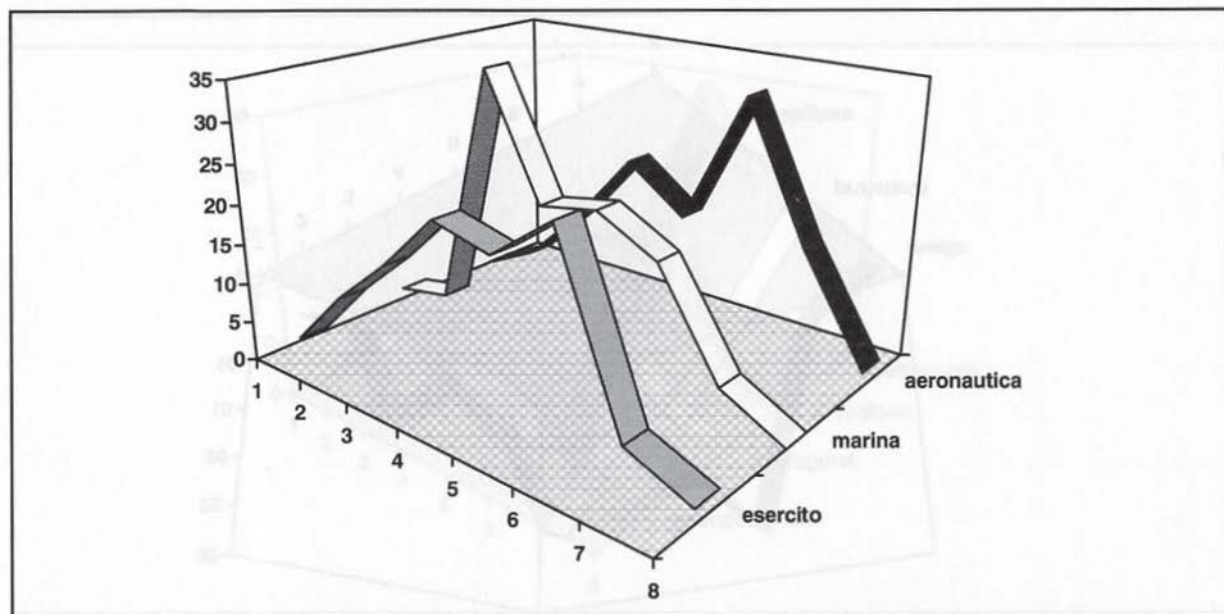


TAVOLA 24
IMMAGINE PERCEPITA PER FORZA ARMATA



■ esercito □ marina ■ aeronautica

TAVOLA 25
IMMAGINE PERCEPITA PER ORIGINE SOCIALE

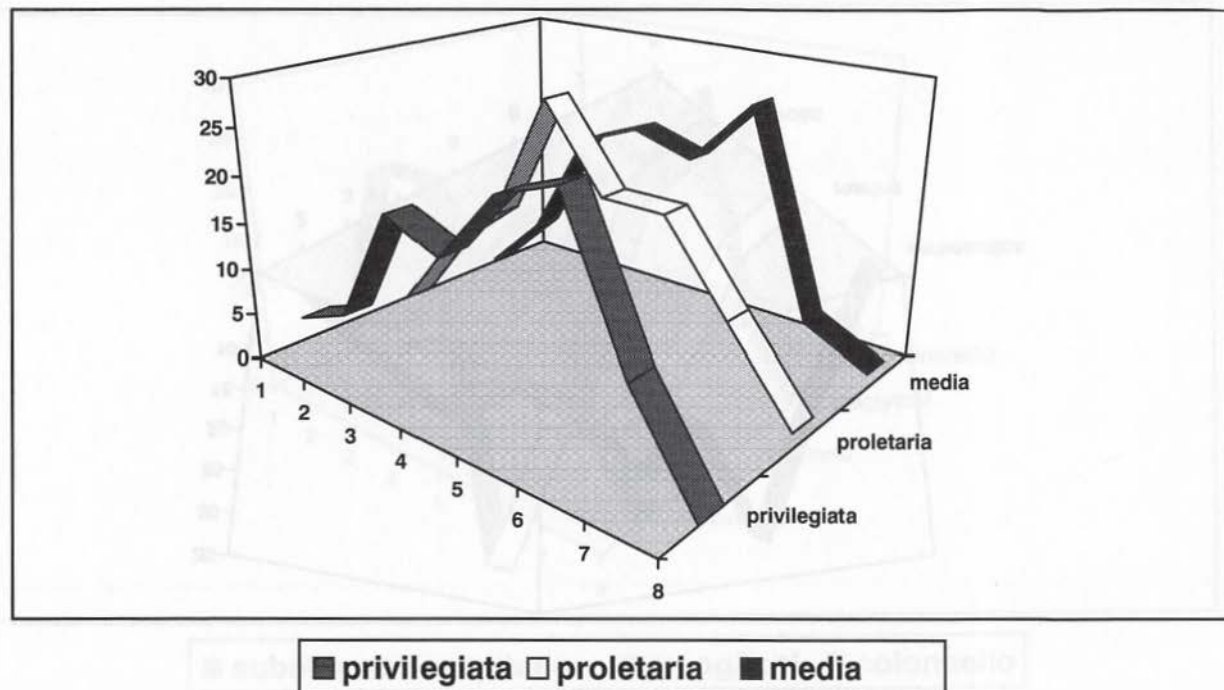


TAVOLA 26
IMMAGINE PERCEPITA PER ATTEGGIAMENTO
PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE

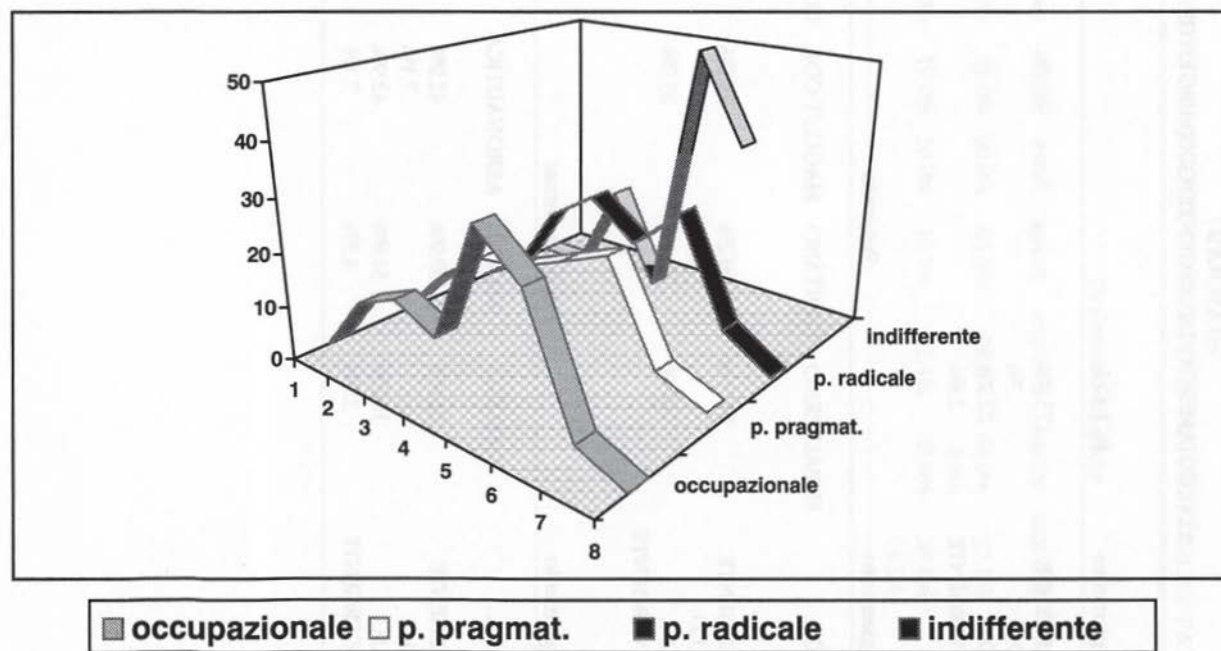


TAVOLA 27
ATTEGGIAMENTO DIVERGENTE/CONVERGENTE

Atteggiamento	PCT Col.
DIVERGENTE	73.8%
P.C.O.D.	.7%
P.D.O.C.	22.7%
CONVERGENTE	2.8%

Atteggiamento	Per grado			
PCT Col.	SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG./T.COL.	COLONNELLO
DIVERGENTE	81.5%	69.2%	75.0%	71.0%
P.C.O.D.		2.6%		
P.D.O.C.	18.5%	23.1%	25.0%	22.6%
CONVERGENTE		5.1%		6.5%

Atteggiamento	Per forza armata		
PCT Col.	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
DIVERGENTE	81.4%	60.9%	42.9%
P.C.O.D.			7.1%
P.D.O.C.	16.7%	34.8%	42.9%
CONVERGENTE	2.0%	4.3%	7.1%

TAVOLA 28
ATTEGGIAMENTO DIVERGENTE/CONVERGENTE PER PROFESSIONE PATERNA

Atteggiamento	Professione del padre								
	militare	ufficiale	sottuff.	agricolt.	artig/com.	imp/ins.	impr/dirig	profession	operaio
DIVERGENTE	60.0%	81.0%	90.0%	83.3%	78.6%	68.0%	57.1%	66.7%	100.0%
P.C.O.D						4.0%			
P.D.O.C.	40.0%	19.0%	10.0%	16.7%	21.4%	28.0%	28.6%	33.3%	
CONVERGENTE							14.3%		

TAVOLA 29
MOTIVAZIONI DELLA SCELTA PROFESSIONALE
PER ATTEGGIAMENTO DIVERGENTE/CONVERGENTE

Scelta professionale	DIVERGENTE	P.C.O.D.	P.D.O.C.	CONVERGENTE
cose militari	68.3%	37.5%	25.0%	
avventura	56.7%	100.0%	62.5%	
servire paese	60.6%		50.0%	25.0%
indipendenza	44.2%	100.0%	37.5%	50.0%
per educare	43.3%		37.5%	
pilota	37.5%	100.0%	40.6%	50.0%
immagine	24.0%	100.0%	31.3%	50.0%
cameratismo	26.9%		25.0%	25.0%
tradizione	25.0%		25.0%	
sport	19.2%		18.8%	50.0%
tecnologia	15.4%		37.5%	
comando	20.2%		21.9%	
istruzione	17.3%	100.0%	6.3%	50.0%
sicur. posto	11.5%		9.4%	75.0%
concez. polit.	6.7%		9.4%	
per caso	2.9%		12.5%	
emulazione	4.8%		3.1%	
stipendio	1.9%		6.3%	
promozioni	2.9%		3.1%	
disoccupazione	1.9%		3.1%	

TAVOLA 30
CARATTERISTICHE DEL 'BUON' UFFICIALE
PER ATTEGGIAMENTO DIVERGENTE/CONVERGENTE

Caratteristiche	DIVERGENTE	P.C.O.D.	P.D.O.C.	CONVERGENTE
competenza	73.1%	100.0%	68.8%	100.0%
iniziativa	64.4%	100.0%	75.0%	100.0%
leadership	69.2%	100.0%	56.3%	75.0%
disciplina	59.6%	100.0%	56.3%	50.0%
sacrificio	49.0%		28.1%	
largh. vedute	16.3%		46.9%	75.0%
responsabilità	26.9%	100.0%	15.6%	
risolutezza	22.1%		3.1%	50.0%
istruzione	15.4%		31.3%	
patriottismo	21.2%		12.5%	
lealtà potere civ.	19.2%		15.6%	
fermezza	15.4%		25.0%	
resist. fatiche	12.5%		9.4%	
resist. mentale	10.6%		15.6%	
collaborazione	10.6%		9.4%	25.0%
obbedienza	4.8%		15.6%	25.0%
socializzazione	4.8%		15.6%	
immedesimarsi	4.8%			

TAVOLA 31
 ATTEGGIAMENTO DIV/CONV PER POSIZIONE
 MATERIALISTA/POST-MATERIALISTA

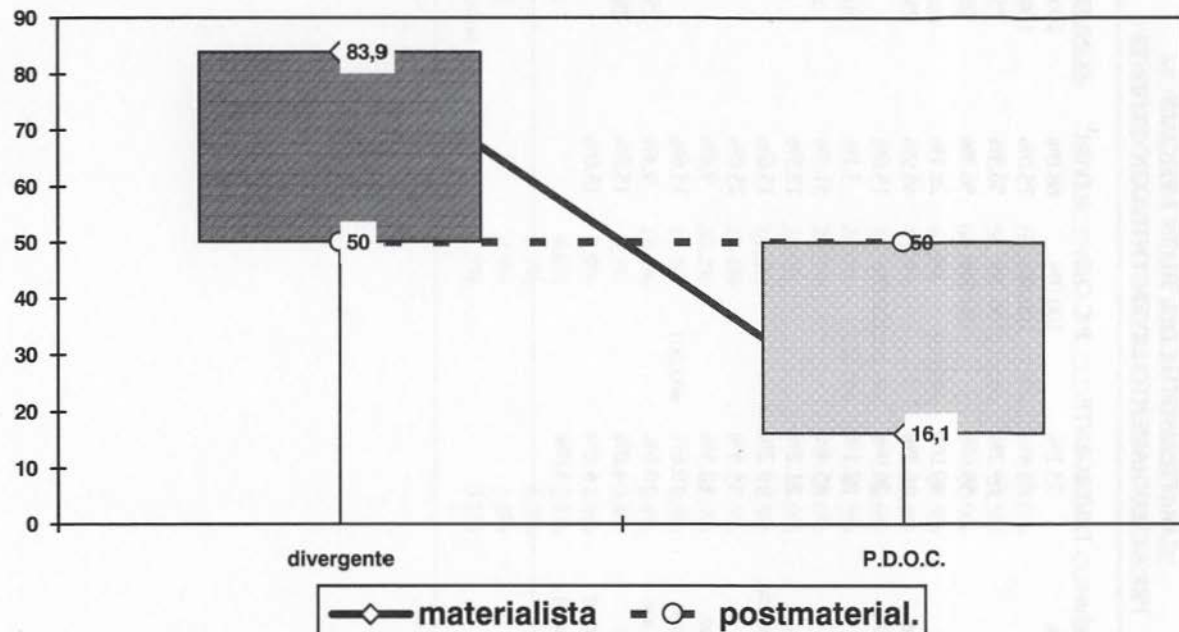


TAVOLA 32
 ATTEGGIAMENTO PROF/OCC. PER ATTEGGIAMENTO
 DIV/CONV.

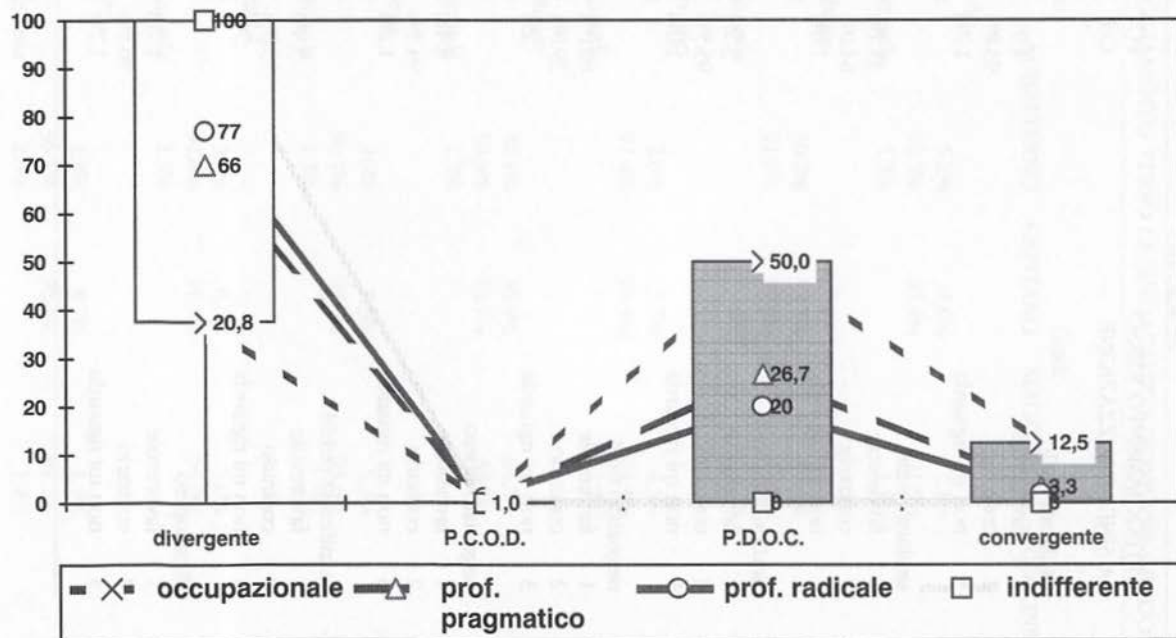


TAVOLA 33

ATTEGGIAMENTO VERSO LA SINDACALIZZAZIONE		PCT Col.
sindacati civili		
1	favorevole	4.9%
2	contrario	93.8%
3	non mi riguarda	1.2%
sindacati milit.		
1	favorevole	35.1%
2	contrario	64.0%
3	non mi riguarda	1.0%
sind.pubbl.imp.		
1	favorevole	3.5%
2	contrario	95.5%
3	non mi riguarda	1.0%
negoziato milit.		
1	favorevole	60.0%
2	contrario	39.8%
3	non mi riguarda	.2%
negoziato libero		
1	favorevole	4.4%
2	contrario	94.3%
3	non mi riguarda	1.2%
manifestaz.pubbl.		
1	favorevole	5.4%
2	contrario	93.8%
3	non mi riguarda	.7%
dir.sciopero		
1	favorevole	1.7%
2	contrario	96.5%
3	non mi riguarda	1.7%

TAVOLA 34
ATTEGGIAMENTO VERSO LA SINDACALIZZAZIONE PER GRADO

Atteggiamento PCT Col.	Grado			
	SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL.	COLONNELLO
sindacato civile				
1 favorevole	5.2%	4.6%	7.1%	1.3%
2 contrario	93.5%	95.4%	91.5%	96.1%
3 non mi riguarda	1.3%		1.4%	2.6%
sindacato militare				
1 favorevole	39.0%	32.1%	34.8%	35.1%
2 contrario	61.0%	67.0%	64.5%	62.3%
3 non mi riguarda		.9%	.7%	2.6%
sind.pubblico imp.				
1 favorevole	2.6%	3.7%	4.3%	2.6%
2 contrario	97.4%	96.3%	94.3%	94.7%
3 non mi riguarda			1.4%	2.6%
negoziato militare				
1 favorevole	48.1%	56.9%	64.5%	68.8%
2 contrario	50.6%	43.1%	35.5%	31.2%
3 non mi riguarda	1.3%			
negoziato libero				
1 favorevole	2.6%	7.3%	5.7%	
2 contrario	96.1%	92.7%	93.6%	96.1%
3 non mi riguarda	1.3%		.7%	3.9%
manifestaz.publ.				
1 favorevole	3.9%	8.3%	5.0%	2.6%
2 contrario	94.8%	91.7%	95.0%	94.8%
3 non mi riguarda	1.3%			2.6%
diritto sciopero				
favorevole	1.3%	3.7%	1.4%	1
2 contrario	96.1%	96.3%	97.1%	96.1%
3 non mi riguarda	2.6%		1.4%	3.9%

TAVOLA 35
ADESIONE ORGANI DI RAPPRESENTANZA PER GRADO

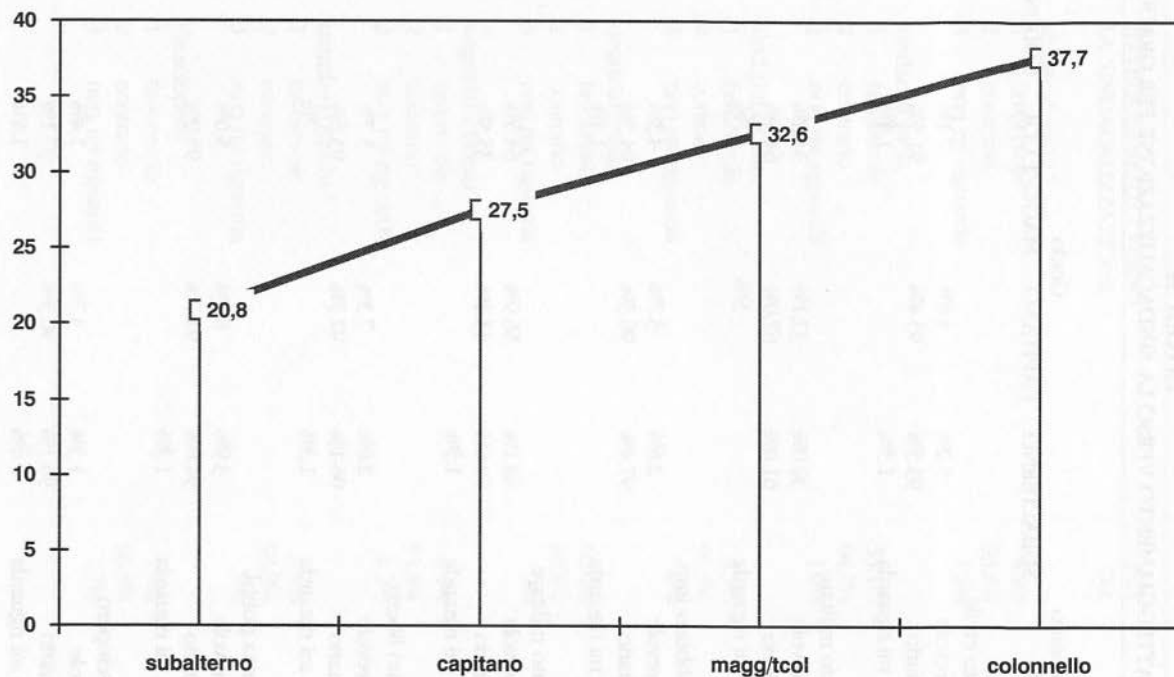


TAVOLA 36
ATTEGGIAMENTO VERSO LA SINDACALIZZAZIONE PER FORZA ARMATA

Atteggiamento PCT Col.	ESERCITO	Forza armata MARINA	AERONAUTICA
A sindacato civile			
1 favorevole	4.7%	5.6%	5.7%
2 contrario	93.9%	94.4%	92.5%
3 non mi riguarda	1.4%		1.9%
B sindacato militare			
1 favorevole	32.9%	37.5%	39.6%
2 contrario	66.8%	61.1%	56.6%
3 non mi riguarda	.4%	1.4%	3.8%
C sind.pubblico imp.			
1 favorevole	2.5%	2.8%	9.4%
2 contrario	96.4%	97.2%	88.7%
3 non mi riguarda	1.1%		1.9%
D negoziato militare			
1 favorevole	60.6%	58.3%	58.5%
2 contrario	39.4%	41.7%	39.6%
3 non mi riguarda			1.9%
E negoziato libero			
1 favorevole	4.3%	1.4%	9.4%
2 contrario	94.6%	97.2%	88.7%
3 non mi riguarda	1.1%	1.4%	1.9%
F manifest.pubbliche			
1 favorevole	5.1%	1.4%	11.3%
2 contrario	94.2%	98.6%	86.8%
3 non mi riguarda	.7%		1.9%
G diritto sciopero			
1 favorevole	1.8%		3.9%
2 contrario	96.0%	100.0%	94.1%
3 non mi riguarda	2.2%		2.0%

TAVOLA 37
FAVOREVOLI AL SINDACATO PER FORZA ARMATA

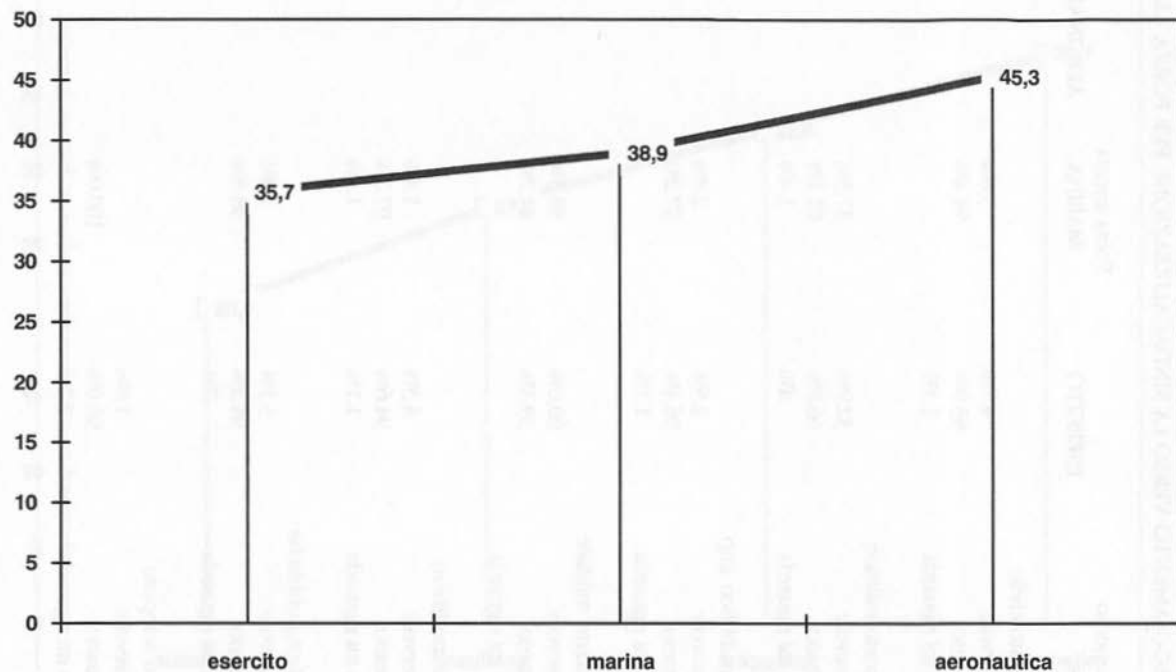


TAVOLA 38
ATTEGGIAMENTO VERSO LA SINDACALIZZAZIONE
SECONDO L'ORIGINE SOCIALE

Atteggiamento PCT Col.	ORIGINE SOCIALE-CETO		MEDIO
	PRIVILEGIATO	PROLETARIO	
A sindacato civile			
1 favorevole		8.6%	4.9%
2 contrario	97.4%	89.7%	94.1%
3 non mi riguarda	2.6%	1.7%	1.0%
B sindacato militare			
1 favorevole	43.6%	39.7%	33.2%
2 contrario	56.4%	60.3%	65.5%
3 non mi riguarda			1.3%
C sind. pubblico imp.			
1 favorevole		8.6%	3.0%
2 contrario	97.4%	87.9%	96.7%
3 non mi riguarda	2.6%	3.4%	.3%
D negoziato militare			
1 favorevole	53.8%	65.5%	60.2%
2 contrario	46.2%	34.5%	39.5%
3 non mi riguarda			.3%
E negoziato libero			
1 favorevole	10.3%	5.2%	3.6%
2 contrario	87.2%	93.1%	95.4%
3 non mi riguarda	2.6%	1.7%	1.0%
F manifest.pubbliche			
1 favorevole	7.7%	6.9%	4.9%
2 contrario	92.3%	91.4%	94.4%
3 non mi riguarda		1.7%	.7%
G diritto sciopero			
1 favorevole		1.8%	2.0%
2 contrario	100.0%	94.6%	96.4%
3 non mi riguarda		3.6%	1.6%

TAVOLA 39
ADESIONE ORGANI DI RAPPRESENTANZA
PER ORIGINE SOCIALE

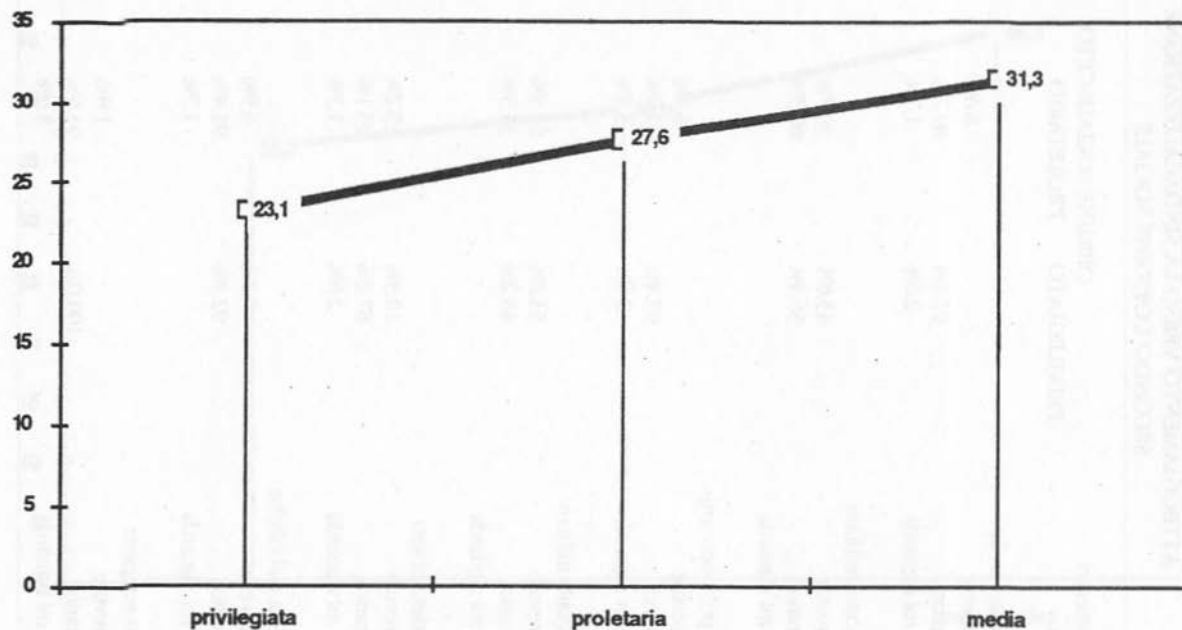


TAVOLA 40
ADESIONE ORGANI DI RAPPRESENTANZA
PER FORZA ARMATA

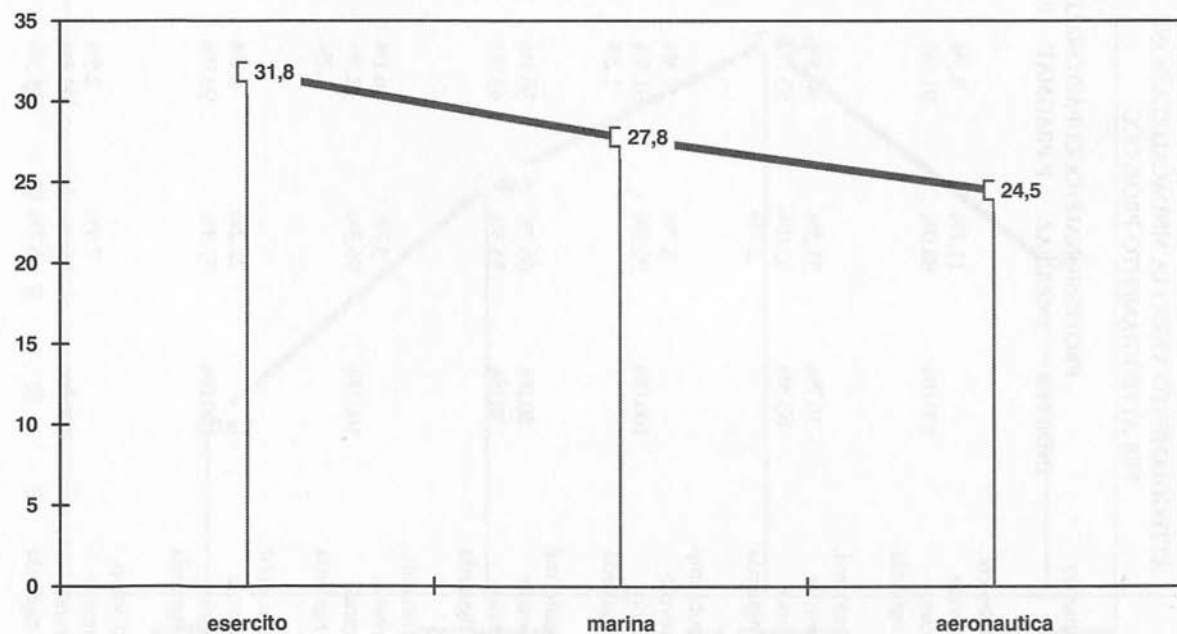
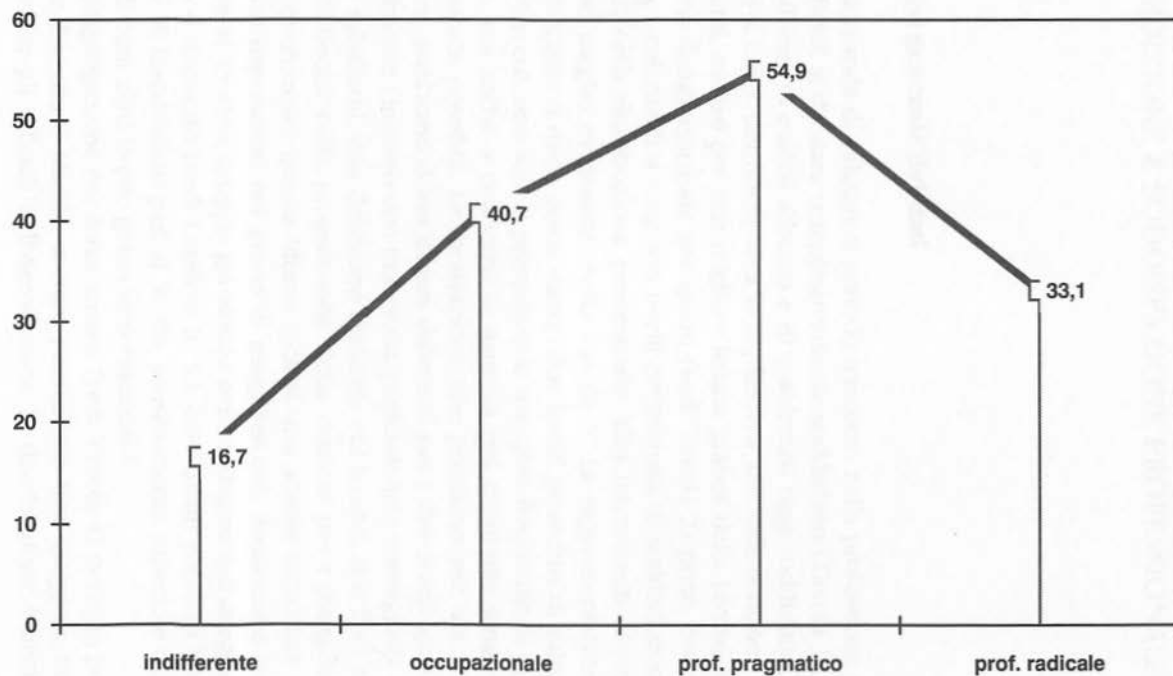


TAVOLA 41
ATTEGGIAMENTO VERSO LA SINDACALIZZAZIONE
PER ATTEGGIAMENTO PROF/OCC.

Atteggiamento PCT Col.	PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE			
	INDIFFER.	OCCUPAZ.	P.PRAGMAT.	P.RADICALE
A sindacato civ.				
1 favorevole		11.1%	8.5%	3.5%
2 contrario	100.0%	88.9%	91.5%	94.8%
3 non riguarda				1.7%
B sindacato mil.				
1 favorevole	16.7%	33.3%	46.3%	32.1%
2 contrario	83.3%	63.0%	53.7%	66.9%
3 non riguarda		3.7%		1.0%
C sind.publ.imp.				
1 favorevole		3.7%	7.3%	2.4%
2 contrario	100.0%	96.3%	91.5%	96.5%
3 non riguarda			1.2%	1.0%
D negoziato mil.				
1 favorevole	50.0%	66.7%	56.1%	60.6%
2 contrario	50.0%	33.3%	43.9%	39.0%
3 non riguarda				.3%
E negoziato lib.				
1 favorevole		3.7%	6.1%	4.2%
2 contrario	100.0%	96.3%	92.7%	94.4%
3 non riguarda			1.2%	1.4%
F manifest.publ.				
1 favorevole		22.2%	6.1%	3.8%
2 contrario	100.0%	77.8%	93.9%	95.1%
3 non riguarda				1.0%
G diritto sciop.				
1 favorevole		7.4%	2.5%	1.0%
2 contrario	100.0%	88.9%	96.3%	97.2%
3 non riguarda		3.7%	1.3%	1.7%

TAVOLA 42
FAVOREVOLI AL SINDACATO PER ATTEGGIAMENTO PROF/OCC



CAPITOLO III

DEDIZIONE E SODDISFAZIONE PROFESSIONALE

1. Analisi generale dei dati

Alla domanda di valutare il periodo trascorso nella professione il 57% degli ufficiali si dichiara complessivamente soddisfatto (Tavola 1), quasi il 20% afferma di essersi adattato e di considerarsi oggi soddisfatto, mentre il 23% circa denuncia una complessiva insoddisfazione. I non rispondenti, esclusi per una migliore lettura grafica della tavola, sono il 3.5%. Una disaggregazione per grado (vedi Tavola 2) pone, come prevedibile, i colonnelli a maggiori livelli percentuali di soddisfazione, ma presenta, nella distribuzione percentuale, altri interessanti aspetti che appaiono meglio evidenziati nella Tavola 3. La rappresentazione dei percentili infatti ci rivela come siano i due livelli gerarchici di subalterno e magg/ten.col. non solo a presentare le maggiori frequenze di insoddisfazione, ma anche a collocarsi in maniera più distribuita lungo l'arco delle risposte possibili. Le motivazioni, che possiamo per ora soltanto ipotizzare, sembrano dover essere differenti per i due livelli gerarchici: probabilmente l'impatto con una realtà professionale immaginata diversa per i subalterni, una delusione maturata col tempo, con l'età e forse con le difficoltà nella progressione della carriera per i magg/ten.col. Sembra confermare questa ultima ipotesi una analisi incrociata con il gruppo di rispondenti nel grado di magg/ten.col. denunciante una età superiore ai 45 anni, gruppo già isolato nella indagine sull'atteggiamento verso il sindacato (vedi Capitolo II, 3.): esso infatti presenta una percentuale di insoddisfatti pari al 36.4%, sensibilmente superiore quindi a quella di ogni altro livello gerarchico esaminato.

La disaggregazione per forza armata (vedi Tavola 4) pone su posizioni vicine Esercito e Marina, mentre puntualizza una maggiore insoddisfazione per gli ufficiali dell'Aeronautica: la distribuzione è anche qui

meglio descritta nella Tavola 5, ove Esercito e Marina danno vita a due figure di distribuzione identiche, mentre appare chiara la maggiore dispersione verso l'alto (maggiore insoddisfazione) dei rispondenti dell'Aeronautica, con anche un sensibile spostamento in tale direzione della mediana. Per ciò che concerne il solo Esercito può essere fatta una comparazione storica con l'indagine Prandstraller, compiuta, ricordo, nel 1983-84: da tale comparazione risulta una crescita degli ufficiali insoddisfatti dal 9,6 al 22,6%. Benchè sia questo un dato da prendere con cautela, data la diversità dei due campioni ed anche il differente metodo di somministrazione dei questionari, sembra comunque configurabile una crescita del livello di insoddisfazione.

L'ufficiale con origine sociale più elevata dichiara livelli di insoddisfazione leggermente superiori (vedi Tavola 6) a quelli con altre provenienze.

Ma queste percentuali di soddisfazione/insoddisfazione professionale ci direbbero poco se non andassimo ad indagare quali e quanto singoli fattori professionali incidono su tali percentuali complessive. Qui purtroppo la tabellazione si fa complessa, perchè numerosi sono i fattori che si è ritenuto necessario esaminare: cercando dunque di orizzontarci nel mare di cifre che compogono la Tavola 7, vediamo innanzitutto quali sono i fattori che si sono rivelati fonte di maggiori soddisfazioni secondo gli ufficiali rispondenti. Essi sono, nell'ordine, il riconoscimento da parte degli inferiori, il riconoscimento da parte degli ufficiali avuti alle proprie dipendenze (che rappresenta evidentemente una specificazione del primo aspetto) e la consapevolezza di servire il paese. Tutti e tre gli items attengono indubbiamente alla sfera dei valori più tipicamente professionali. Per quanto riguarda in particolare il riconoscimento da parte degli inferiori, nelle due forme citate, è significativa la posizione percentuale che esso occupa: significativa come aderenza a valori professionali tradizionali, ma significativa anche come punto di rifugio (o di compensazione) là dove altre soddisfazioni mancano. Appare tipico, a questo proposito, il caso dei capitani, che presentano il valore più elevato per il riconoscimento da parte degli ufficiali dipendenti, quasi un rifugio in un microcosmo - compagnia, nave, squadriglia? -, ove realizzare i livelli di funzionalità professionale desiderati. A questo atteggiamento si accoppia come una matrice il sensibile livello di insoddisfazione verso i superiori, sia che si guardi all'esempio da loro fornito

(54.1% di insoddisfatti, senza grosse variazioni col grado), sia che si guardi al governo del personale da loro esercitato (53.8% di insoddisfatti e addirittura con un trend crescente col grado). Questa valutazione negativa del comportamento dei superiori presenta inoltre punte che fanno riflettere per l'Aeronautica (vedi Tavola 9), ove ben l'83% dei rispondenti si dichiara insoddisfatto del comportamento dei superiori.

Ma continuando sui fattori di soddisfazione si pone, come già detto, in terza posizione la consapevolezza di servire il paese (81.1%): è questo un fattore motivazionale di natura prettamente etica, avente i contenuti e formatosi attraverso la dinamica così descritte da un ufficiale di larga esperienza: "Quando, più di trenta anni fa, mi accinsi ad intraprendere la carriera militare...fui spinto da tutta una serie di motivazioni di natura essenzialmente concreta, quali lo spirito di avventura o il desiderio di indipendenza economica. La successiva maturazione...consentì di esplicitare altre motivazioni...avevo preso coscienza che il mio fine era quello di essere un mediatore tra lo Stato e la Società.." ⁽¹⁾. Anche qui la scelta degli ufficiali cade su un fattore di soddisfazione chiaramente intrinseco alla professione, un fattore cioè che ha una dipendenza relativa ed indiretta da riconoscimenti esterni/interni o da situazioni di fatto.

Segue, con range di variazione tra il 60 ed il 70% di soddisfatti, un secondo gruppo di fattori: sicurezza del posto di lavoro, condizioni di lavoro, contenuto dei compiti giornalieri, possibilità di sviluppare l'iniziativa. È un gruppo che consideriamo unitariamente perchè riguarda le soddisfazioni concrete che si possono conseguire quotidianamente nell'esplicare la propria normale attività professionale: lo chiameremo, per necessità di sintesi, "concreto professionale quotidiano". Altri aspetti della vita professionale passata sulla quale si raccolgono più tenui maggioranze di soddisfatti sono infine: le opportunità di carriera (fattore che si potrà meglio valutare nella disaggregazione per grado), l'impegno lavorativo (rientra nel concreto professionale quotidiano), il riconoscimento dei superiori, le qualifiche professionali attribuite. È da osservare come questi ultimi siano i soli due fattori di riconoscimento sociale

⁽¹⁾ Gen: Goffredo Canino, *La professione Militare nelle società occidentali del futuro*, in Informazioni della Difesa, suppl. n. 3/1993, pag.32.

sui quali si rileva una, anche se non elevatissima, percentuale di ufficiali soddisfatti: tutti gli altri - considerazione dei politici, immagine pubblica, retribuzione - presentano situazioni negative o bilanciate.

Per i fattori di insoddisfazione, che sono poi in definitiva quelli che più deve tener presente chi legga queste righe con intenti migliorativi del sistema, la più forte insoddisfazione - a un livello che supera il 70% - viene manifestata sia per la scarsa considerazione prestata dai politici alla expertise militare, sia per il rapporto tra mezzi disponibili e compiti affidati. Quest'ultimo presenta un trend di insoddisfazione calante col crescere del grado: ciò può in parte spiegare quella ipotesi di insoddisfazione precedentemente avanzata per i subalterni, e cioè l'impatto con una realtà professionale diversa da quella immaginata, e può però in parte essere anche spiegato con l'assuefazione degli ufficiali più anziani a tale forma di carenza. È inoltre elemento di sofferenza per l'ufficiale italiano, come già accennato in precedenza (vedi Capitolo II) lo scarso prestigio sociale di cui gode, sofferenza più sentita per i bassi livelli gerarchici e per l'arma Aeronautica (tavole già citate), ma sofferenza anche che sembra incidere pesantemente sui livelli generali di insoddisfazione (vedi Tavola 8). Il campione si divide infine quasi in parti uguali nel dichiarare la propria soddisfazione/insoddisfazione sui livelli retributivi: ma, attenzione, esaminando la disaggregazione per grado, si rileva come contribuiscano sensibilmente a questa partizione i subalterni, con più elevati punteggi di soddisfazione, mentre di parere alquanto diverso siano soprattutto i capitani. Ciò è spiegabile con la considerazione che il subalterno percepisce in realtà uno stipendio che non si discosta mediamente in negativo da quello di un giovane laureato della stessa età, mentre il rapporto cambia sensibilmente nello sviluppo della carriera. È anche però da osservare come chi si aspettava di trovare il maggior fattore di insoddisfazione professionale nell'aspetto retributivo debba qui ridimensionare in parte la propria opinione: esistono infatti ed evidentemente elementi di scontento di maggior peso.

Ma vi sono alcuni altri aspetti caratteristici nella distribuzione per grado: il livello magg/ten.col. presenta infatti il più basso livello di soddisfazione per le opportunità di carriera offerte dalla professione (50.4%), livello su cui incide particolarmente quel gruppo di "anziani del grado" di cui si è già parlato e che si dichiarano soddisfatti solo per il 32.6% dei rispondenti. Che questa dei ten.col anziani sia un'area di

crisi della professione è confermato anche da altri fattori esaminati ed ove il grado presenta i minori livelli comparativi di soddisfazione: così è per il riconoscimento dei superiori, per la trasferibilità delle capacità acquisite nella vita civile - evidente riflesso dell'interesse per uno sbocco professionale alternativo -.

Nella disaggregazione per forza armata (Tavola 9) il già rilevato più sensibile grado di insoddisfazione dell'Aeronautica, si concretizza in una serie di items: oltre a quelli già anticipati relativi al comportamento dei superiori gerarchici, l'ufficiale dell'arma azzurra appare meno soddisfatto dei colleghi di altra forza armata per ciò che concerne le opportunità di carriera, le condizioni di lavoro, il rapporto mezzi/compiti, la considerazione dei politici per il parere dei militari, i livelli retributivi. Abbiamo citato questi livelli per ultimi perchè si verifica per essi un curioso e sensibile aumento di insoddisfazione passando dall'Esercito, alla Marina, e poi all'Aeronautica, con incrementi di circa 12 punti percentuali da una forza armata all'altra. Viene infine evidenziato, da questa disaggregazione, un dato abbastanza scontato ma che citiamo per completezza di trattazione, e cioè il maggior peso che hanno per l'ufficiale di Marina i lunghi periodi di assenza dalla famiglia (livello di insoddisfazione quasi doppio rispetto alle altre due forze armate).

In un ulteriore approfondimento dell'analisi dei dati si ricavano i fattori professionali che più hanno pesato nel determinare una risposta "soddisfatta" o "riconciliata" alla domanda più generale diretta a valutare il periodo trascorso nella professione e di cui si è parlato all'inizio del capitolo. Essi sono di seguito tabellati:

	"soddisfatti"	"riconciliati"
condizioni di lavoro	83.9%	
riconoscimento superiori	80.3%	
ricon. uff. dipendenti	95.5%	97.4%
riconoscimento inferiori	97.8%	98.7%
compiti giornalieri	83.0%	
sicurezza posto lavoro		84.4%
servire il paese	89.2%	

e sembrano confermare il valore preponderante che assume in particolare per il "riconciliato" il microcosmo costituito dalla sua area di

responsabilità (o di comando), dalla quale - inferiori ed ufficiali dipendenti - trae quasi al 100% le sue soddisfazioni.

Dove gli ufficiali del campione hanno potuto esprimersi con parole proprie (l'unica domanda aperta del questionario) sulle misure che dovrebbero essere prese per migliorare la soddisfazione professionale della categoria, le risultanze sono quelle graficizzate nella Tavola 10, dove si vede che i cinque fattori emergenti sono: l'immagine pubblica, di cui si è già ripetutamente parlato e che comunque è importante notare come riemerge con insistenza ⁽²⁾; la professionalità dei quadri; il rapporto mezzi/compiti; la leadership, e cioè quel complesso di fattori che erano già emersi come motivi di insoddisfazione; la organizzazione del lavoro, item che può in buona misura essere ricondotto anch'esso alle aspettative che gli ufficiali hanno nei confronti della azione dei superiori gerarchici.

Poco è emerso invece sinora sulla professionalità, che però si colloca al secondo posto degli aspetti migliorativi proposti direttamente dai rispondenti. Se si ricorda quanto rilevato nel Capitolo II, e cioè che nella dicotomia professionale/occupazionale l'ufficiale italiano si colloca vigorosamente sulla prima posizione (Tavola 14 del Cap.II), si può già dire in prima battuta che appare abbastanza naturale che un 17.3% dei rispondenti invochi una maggiore professionalità dei quadri, non sentendosi evidentemente soddisfatto dei livelli attuali. Ma coloro che in particolare mostrano motivi generali di insoddisfazione più elevati sono i professionali pragmatici (vedi Tavola 11), che si dividono in tre parti quasi uguali nel dichiararsi soddisfatti, riconciliati, insoddisfatti, con una notevole varianza rispetto alle medie generali del campione. Ed infatti, se si va ad indagare come si ripartiscono le più ricorrenti percentuali di proposta secondo la divisione professionale/occupazionale (vedi Tavola 12), si vede che sono i professionali pragmatici a sottolineare al massimo la richiesta di una maggiore professionalità, così come sono gli stessi a chiedere con più insistenza un lavoro meglio organizzato. Riservandoci di trarre le dovute conclusioni in una sintesi successiva, vogliamo soltanto per il momento ricordare come il professionale

(2) Dato emerso anche nella indagine Prandstraller ed espresso dicendo che *il ridotto prestigio che circonda i rappresentanti del mondo militare* si pone tra le due principali cause di insoddisfazione rivelate dalla inchiesta (Prandstraller, pag. 263-264).

pragmatico sia un ufficiale che rivela valori elevati sia nelle variabili professionali che in quelle occupazionali, che mostra cioè sì attaccamento ai valori ideali e tradizionali della professione, ma è nel contempo attento, diremmo anzi interessato, alla collocazione concreta della sua figura professionale in un insieme di realtà di fatto, quali la realtà della vita quotidiana, quella del mondo del lavoro, della famiglia, della società generale. Sotto questo angolo visuale si può quindi anche supporre che la richiesta di una maggiore professionalità punti in realtà verso lo stesso obiettivo dei professionali radicali quando chiedono una migliore immagine pubblica della professione, ma sia fatta da chi conosce la strada.

Un altro indicatore, indiretto ma significativo, della dedizione e della soddisfazione professionale è la reazione del rispondente alla ipotesi che il proprio figlio abbracci la sua stessa professione. Tale reazione è riportata graficamente nella Tavola 13, con uno schema istografico riferito all'intero campione ed un altro riferito ai rispondenti con prole: ciò allo scopo di verificare se questo sottogruppo presenti sostanziali differenze di distribuzione rispetto al campione nel suo insieme. Poichè ciò non è, si prenderanno d'ora innanzi in esame solo i dati dell'istogramma superiore, cioè dell'intero campione. Comparando dunque la distribuzione delle risposte alla domanda "Quale sarebbe la sua reazione se suo figlio decidesse di diventare ufficiale?", con il grado di soddisfazione professionale dichiarato (e per il quale si rinvia alla Tavola 1) si ottiene una sostanziale conferma di tale grado con una certa correzione della percentuale di insoddisfazione. Mentre infatti gli insoddisfatti nella domanda diretta raggiungono il 22.9% del campione, la sommatoria di coloro che si dichiarano sostanzialmente contrari ad una "ripetizione dell'errore" da parte del figlio arriva soltanto al 17%, non solo, ma, dall'incrocio tra le due variabili (Tavola 14), si rileva che soltanto il 33% circa di coloro che si dichiarano insoddisfatti sconsiglierebbero al figlio di fare l'ufficiale: al contrario, tra i soddisfatti, il 75% incoraggerebbe tale scelta. Un altro dato che fa riflettere scaturisce dalla disaggregazione di questa reazione per forza armata (Tavola 15): se infatti si confrontano, come viene fatto nella tabellina a seguire, le percentuali di insoddisfazione con la reazione sfavorevole ad una scelta militare del figlio, si evidenziano discrasie, sensibili soprattutto per quella forza armata i cui ufficiali avevano rivelato i maggiori livelli di scontento, l'Aeronautica:

Forza Armata	%insoddisfatti	% contrari al figlio ufficiale
Esercito	22.6	19
Marina	16.9	8.4
Aeronautica	34.0	17.3

Tutte cose che fanno pensare che l'area della dedizione e soddisfazione professionale necessiti ancora di un approfondimento di indagine.

2. Approfondimenti e verifiche

Una prima ed immediata verifica riguarda l'influsso della tradizione familiare o, più in generale, della origine sociale secondo la professione paterna. La Tavola 16 ci mostra come il complesso degli ufficiali "figli d'arte" - figli di militari generici + figli di ufficiali + figli di sottufficiali - raggiunga le maggiori percentuali di colonna per una reazione positiva alla scelta professionale del rispettivo figlio: complessivamente un 77.7% di "favorevoli". Se si esaminano poi le percentuali di riga, si vede come gli ufficiali figli di sottufficiali siano i più inclini a far abbracciare al proprio figlio la medesima carriera: 78.7% il dato complessivo dei favorevoli. Può qui intrecciarsi però ad un movente di tradizione quello del consolidamento di una ascesa sociale appena conseguita. Esaminando infine le reazioni degli ufficiali di altre origini sociali non sembra si possano rilevare aggregazioni in qualche modo significative.

Una seconda e più complessa verifica, diretta ad individuare se possibile anche fattori di soddisfazione/insoddisfazione latenti, deve necessariamente integrare nello schema di indagine fin qui seguito più vaste aree di risposta dell'intero questionario. Riprendendo in esame le motivazioni della scelta professionale ed incrociandole con il grado di soddisfazione dichiarato, possiamo in primo luogo vedere che tipo di relazione esiste tra le due variabili; la domanda cioè, in sostanza, è questa: possono alcune motivazioni di scelta porsi come possibili premesse di delusione successiva? La Tavola 17 appare in questo senso di facile lettura, se si tengono presenti le soglie di soddisfazione/insoddisfazione generali del campione, riportate in calce per confronto. Se infatti il livello medio di soddisfazione è sul 57% tutte le motivazioni di scelta professionale avanzate da ufficiali che dichiarano livelli di soddisfazione inferiori pos-

sono ritenersi indiziate come premesse di delusione professionale. Esse sono, prendendo solo le più significative, la scelta per raggiungere una indipendenza economica, quella per fruire di un posto sicuro, la scelta casuale, quella motivata dallo stipendio e infine quella dovuta a problemi di disoccupazione. Un complesso di scelte, come si può osservare, non strettamente professionali militari e sulla quali occorre costruire, in una maturazione successiva (ricordiamo le parole di un anziano ufficiale citate più sopra), motivazioni e spinte di natura più etico professionale, maturazione e costruzione non per tutti riuscita. Sotto un altro punto di vista però le motivazioni fonte di possibile delusione professionale possono fornire utili indicatori a chi sia chiamato a creare gli strumenti promozionali per l'arruolamento degli ufficiali.

Tuttavia i rispondenti non hanno espresso una sola motivazione di scelta, ma, avendo cinque possibilità di risposta, si sono in media molto avvicinati a tale frequenza. Occorre quindi arrivare ad individuare aggregati di risposte, attraverso una analisi fattoriale, che possano determinare alcune tipologie motivazionali: ciò è stato fatto prendendo in esame aggregazioni di tre risposte e, poichè le maggiori frequenze di risposta si sono verificate sul versante dei soddisfatti, le aggregazioni si collocano prevalentemente su tale versante. La Tavola 18 che ne scaturisce mostra dunque tre tipologie significative ⁽³⁾ di ufficiale secondo le motivazioni della scelta professionale: la prima, che potremmo chiamare militarista in senso stretto, produce una percentuale di soddisfatti sensibilmente superiore alla media; la seconda, più "rambista", è leggermente superiore alla media; la terza, più dispersiva, si attesta sui valori medi.

Allargando ancora l'indagine possiamo, in secondo luogo, chiederci se esista una relazione tra la insoddisfazione professionale e la richiesta di una sindacalizzazione della categoria. La Tavola 19 ci dice che una relazione esiste, perchè il livello di insoddisfazione dichiarato da coloro che si dichiarano favorevoli ad una sindacalizzazione supera di 4.5 punti la percentuale media del campione; ma essa ci fornisce anche un altro dato, forse meno prevedibile, e cioè che coloro che sono orientati ad

⁽³⁾ Le tipologie che possono risultare sono naturalmente molte di più, ma si sono volute prendere in esame soltanto quelle che raggruppano presumibilmente un certo numero di rispondenti, presunzione che si raggiunge esaminando i fattori di correlazione (r di Pearson).

una forma di rappresentanza di tipo istituzionale, presentano, sempre rispetto a tale media, un livello di insoddisfazione di altrettanto più basso. Sembrerebbe dunque che la creazione degli organi di rappresentanza abbia funzionato, almeno a medio termine, come strumento di canalizzazione istituzionale dello scontento.

3. Osservazioni conclusive

Tentando una operazione di sintesi, centrata soprattutto - per le ragioni già dette - sugli aspetti della insoddisfazione, le due aree più critiche, secondo la partizione gerarchica, appaiono quella degli ufficiali più giovani e dei ten.col anziani, per motivazioni, come già si è detto, differenti; per ciò che concerne gli altri gradi, i capitani sembrano trovare motivi di forte compensazione nel proprio microcosmo specifico - area di responsabilità o di comando -, mentre i colonnelli partecipano della soddisfazione del livello gerarchico raggiunto. Tutti trovano sempre una rilevante fonte di soddisfazione nel sostegno di un'etica professionale e molti dimenticano gli aspetti deludenti tuffandosi nel concreto professionale quotidiano. L'area critica di forza armata, centrata sull'Aeronautica, manca di conferme specifiche come tale (reazione ad una scelta professionale militare del figlio), così che si possono anche ipotizzare accenti di insoddisfazione declamatoria più che realmente sentita: sempre tuttavia ipotesi da prendersi con cautela. Lo spirito con il quale l'ufficiale ha abbracciato la carriera fa sentire naturalmente la sua influenza sui livelli di insoddisfazione, che appaiono meno marcati per chi ha compiuto una scelta dettata da motivi trazionali militari (il "militarista" della Tavola 18) o da spirito di avventura (il "rambo" della stessa tavola): è questo un dato che, anche per la chiarezza con cui si esprime, imporrebbe cautela nel centrare la propaganda per gli arruolamenti su motivazioni che si discostino sensibilmente dall'idealtipo militare tradizionale. Ciò non toglie che vi siano aspetti di organizzazione e di vita concreta della professione che, secondo una aliquota non indifferente del campione, necessitano di essere aggiornati: nella tendenza generale della ufficialità italiana verso un atteggiamento professionale, si è evidenziato come il "professionale pragmatico", cioè quello che si confronta di più con l'ambiente circostante, presenti i maggiori livelli di insoddisfazione su

questi aspetti.

E questi aspetti critici possono raggrupparsi in due grandi settori: il primo è rivolto verso l'esterno della istituzione, presenta i maggiori livelli di scontento - forse anche per una più marcata assenza di timori reverbiali nella sua espressione - e riguarda l'atteggiamento dei politici verso la consulenza dei vertici militari, i mezzi che lo Stato mette a disposizione delle forze armate per l'assolvimento dei compiti, la considerazione che l'opinione pubblica ha della professione militare. Il secondo settore è invece interno e riguarda in sintesi una lamentata carenza di leadership: esso pone sotto accusa l'esempio fornito dal comportamento dei superiori (atteggiamento che, si noti bene, non è caratteristico solo dei gradi inferiori ⁽⁴⁾) ed il governo del personale da loro esercitato, due aspetti indubbiamente essenziali della professionalità militare. Non appare tra i fattori critici il livello retributivo, ove anzi si ha una tenue maggioranza di soddisfatti; ma, forse inaspettatamente, si ha un incremento di insoddisfazione per la forza armata i cui ufficiali hanno, complessivamente, livelli retributivi più elevati, l'Aeronautica (ricordiamo che, per l'Aeronautica, fanno parte del campione solo gli ufficiali del ruolo naviganti). Il fenomeno può trovare elementi di spiegazione ricorrendo ai concetti di *privazione relativa* e di *gruppo di riferimento* ⁽⁵⁾; si può infatti ipotizzare che il gruppo di riferimento sotto l'aspetto retributivo sia per gli ufficiali del ruolo naviganti costituito più dai piloti della aviazione civile che dai colleghi di altra forza armata. Il senso della privazione si verificherebbe quindi nei confronti degli stipendi dei primi (notoriamente più elevati) piuttosto che dei secondi.

Riteniamo però qui dover precisare come una valutazione più completa delle aree critiche sotto il profilo della soddisfazione professionale possa essere data soltanto dopo l'analisi dei dati sull'atteggiamento del campione verso il futuro della professione, analisi che verrà effettuata

⁽⁴⁾ E, benchè ciò possa apparire anche paradossale, si verifica che il colonnello, che rientra tra i superiori di cui gli altri gradi si dichiarano insoddisfatti, non è meno insoddisfatto dei superiori propri: il fenomeno si presenta dunque a catena.

⁽⁵⁾ Concetti già introdotti dalla sociologia militare americana, sia nella ricerca empirica, in **The American Soldier** Vol. I (pag. 190 e cap. 6), sia nella enunciazione teorica di R.K.Merton in **Teoria e struttura sociale**, Vol. II, cap.10 ed 11, Bologna, Il Mulino, 1966 (ed. originale Glencoe, The Free Press, 1957).

nel capitolo che segue.

Si è infine ritenuto di rendere più chiara e completa la sintesi sui fattori di soddisfazione/insoddisfazione professionale riportandoli in un quadro sinottico complessivo, che comprende anche le aspettative future del campione sul tema (argomento di cui si parlerà, come già detto, nel successivo Capitolo IV). Nella Tavola 20 che ne risulta, oltre ad essere evidenziato quanto già ora esposto, si rileva come gli ufficiali rispondenti appaiono ottimisti sulla evoluzione futura di alcuni fattori del settore esterno (rapporto mezzi/compiti e immagine pubblica) e pessimisti (resterà com'è) sull'atteggiamento dei politici, ma anche, e ciò è indubbiamente più grave, sul comportamento dei superiori.

TAVOLA 1
GRADO DI SODDISFAZIONE PROFESSIONALE

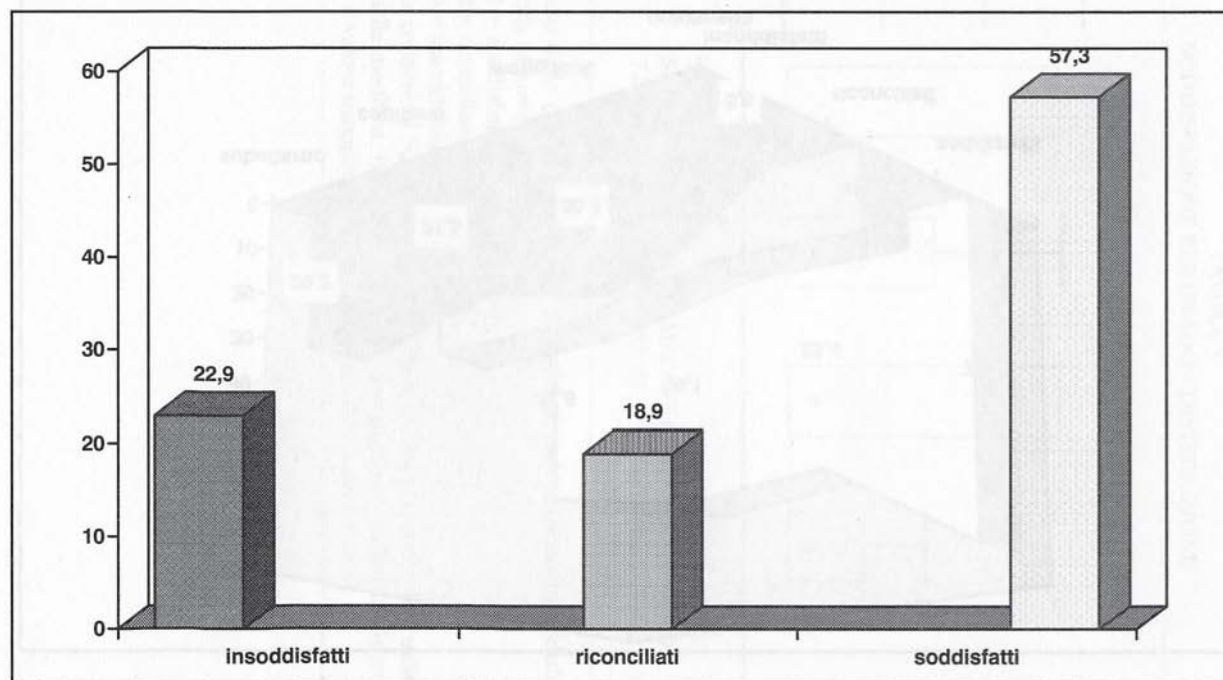


TAVOLA 2
GRADO DI SODDISFAZIONE PROFESSIONALE PER GRADO

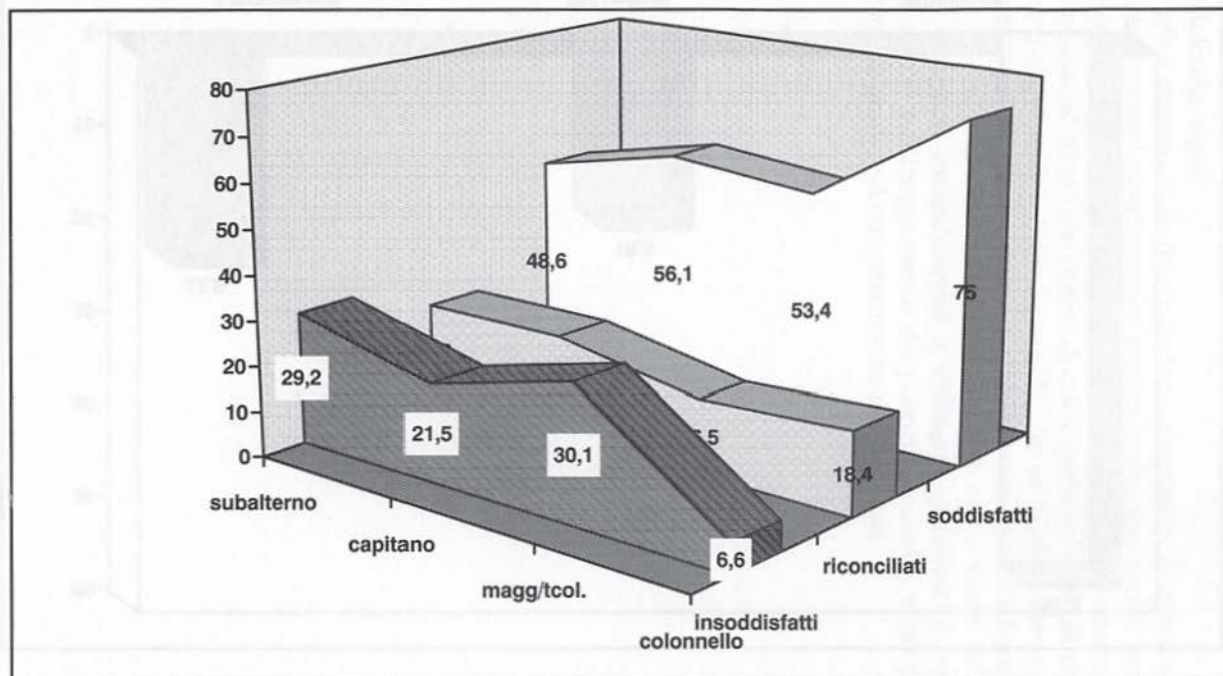
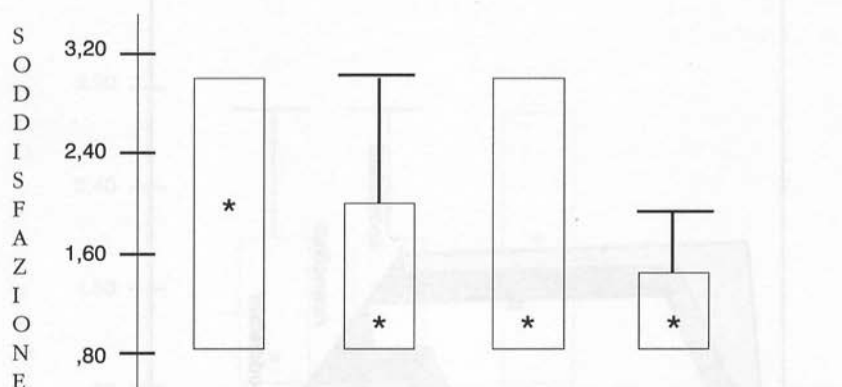


TAVOLA 3
SODDISFAZIONE PER GRADO - DISTRIBUZIONE



GRADO	SUBALT.	CAPITANO	MAGG./T.COL.	COLONNELLO
N of Cases	72.00	107.00	133.00	76.00

Nota. Sull'asse delle ordinate è indicato il grado di soddisfazione/insoddisfazione, secondo la seguente legenda:

- 1 = soddisfatto
- 2 = riconciato
- 3 = insoddisfatto

Ogni scatola contiene il 50% dei casi, tra il 25% e il 75% percentile, lo * indica la posizione della mediana, il "baffo" superiore, ove presente, indica la distanza a cui si trova il valore maggiore compreso nella distribuzione (outlier).

TAVOLA 4
GRADO DI SODDISFAZIONE PROFESSIONALE PER FORZA ARMATA

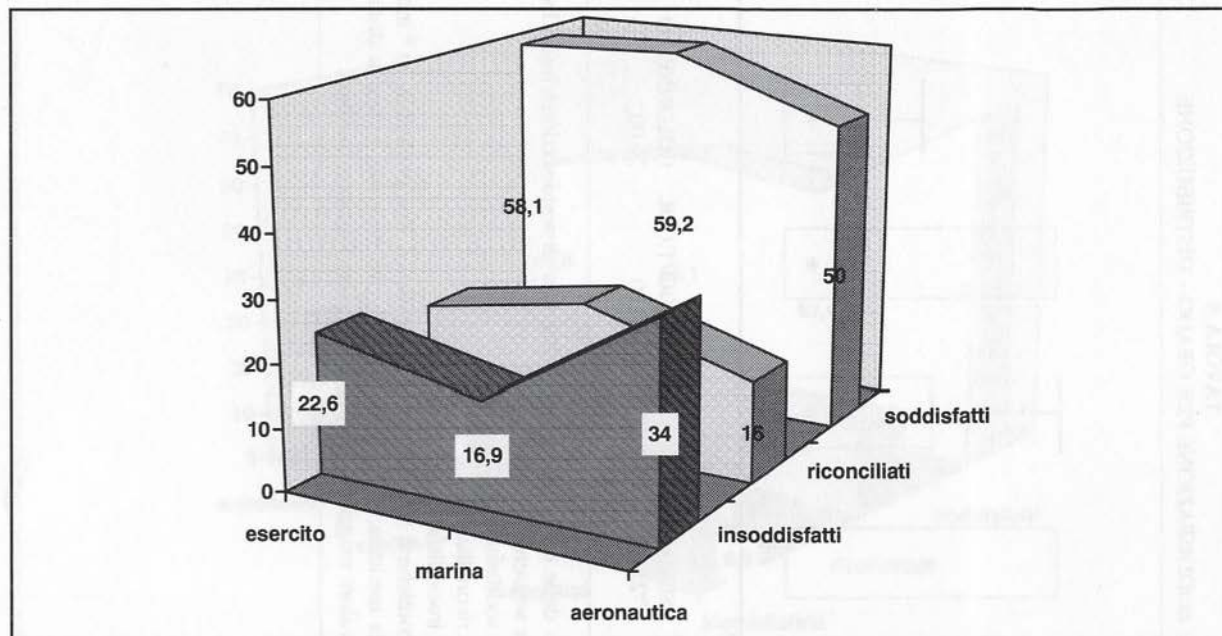
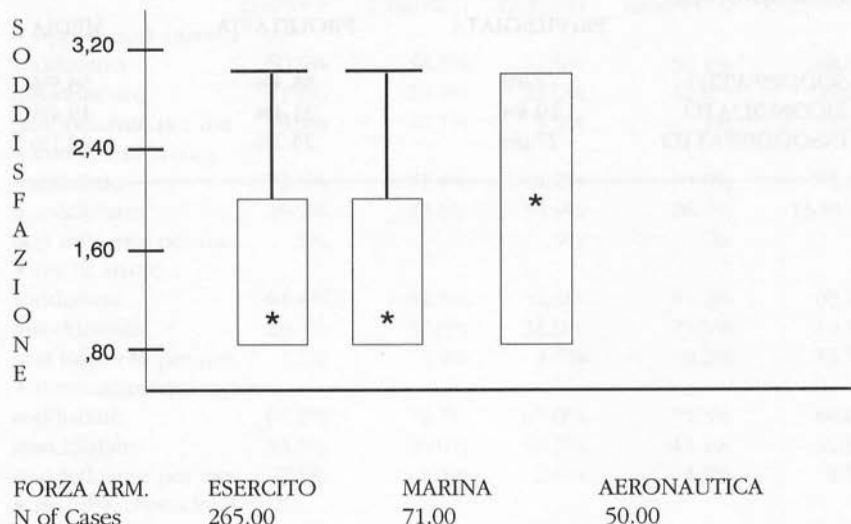


TAVOLA 5
SODDISFAZIONE PER FORZA ARMATA - DISTRIBUZIONE



Nota. Sull'asse delle ordinate è indicato il grado di soddisfazione/insoddisfazione, secondo la seguente legenda:

- 1 = soddisfatto
- 2 = riconciliato
- 3 = insoddisfatto

Ogni scatola contiene il 50% dei casi, tra il 25% e il 75% percentile, lo * indica la posizione della mediana, il "baffo" superiore, ove presente, indica la distanza a cui si trova il valore maggiore compreso nella distribuzione (outlier).

TAVOLA 6
SODDISFAZIONE PROFESSIONALE PER ORIGINE SOCIALE

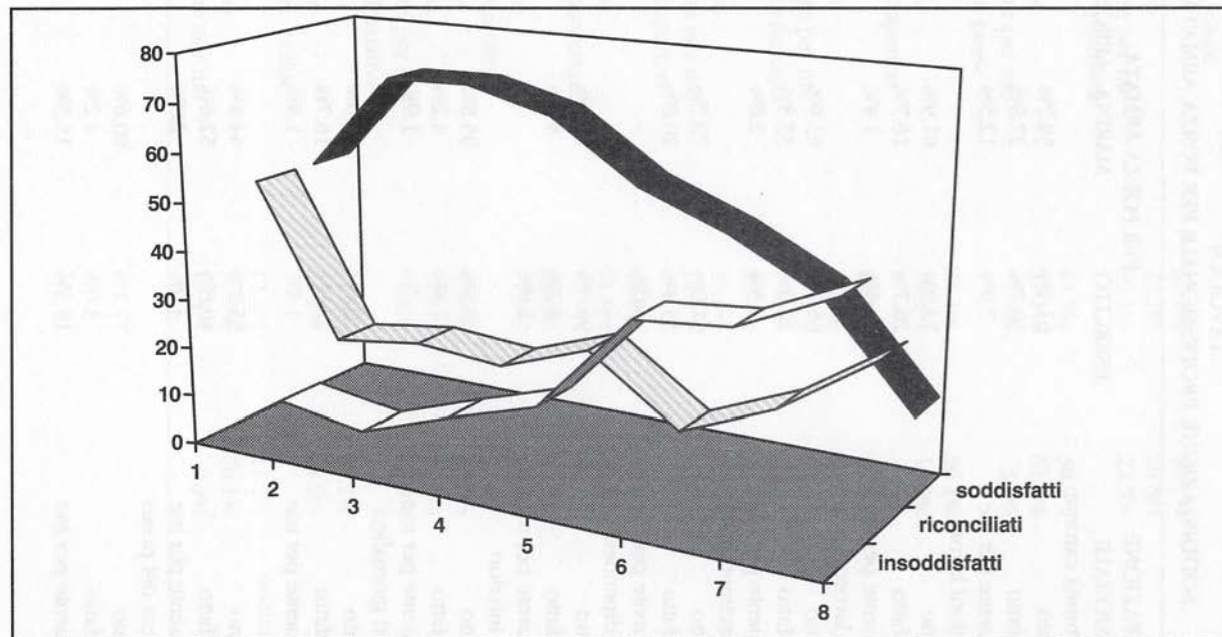
SODDISFAZIONE PROFESSIONALE	ORIGINE SOCIALE		
	PRIVILEGIATA	PROLETARIA	MEDIA
SODDISFATTO	2.8%	55.4%	58.5%
RICONCILIATO	19.4%	21.4%	19.4%
INSODDISFATTO	27.8%	23.2%	22.1%

TAVOLA 7
SODDISFAZIONE PROFESSIONALE PER GRADO

SODDISFAZIONE PROFESSIONALE	TOTALE DEL CAMPIONE	PER GRADO			
		SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL.	COLONNELLO
• opportunità carriera					
soddisfatto	60.5%	54.5%	72.5%	50.4%	68.8%
insoddisfatto	31.1%	23.4%	22.0%	42.6%	29.9%
non influente per me	8.4%	22.1%	5.5%	7.1%	1.3%
• condizioni lavoro					
soddisfatto	72.6%	71.4%	64.2%	73.0%	84.4%
insoddisfatto	26.9%	28.6%	34.9%	26.2%	15.6%
non influente per me	.5%		.9%	.7%	
• ore di lavoro					
soddisfatto	64.4%	62.3%	62.4%	65.2%	68.8%
insoddisfatto	28.4%	33.8%	33.9%	25.5%	19.5%
non influente per me	7.2%	3.9%	3.7%	9.2%	11.7%
• riconoscimento super					
soddisfatto	64.2%	72.7%	67.0%	55.3%	68.8%
insoddisfatto	33.3%	26.0%	30.3%	41.1%	29.9%
non influente per me	2.5%	1.3%	2.8%	3.5%	1.3%
• ric. uffic.dipendenti					
soddisfatto	95.5%	93.2%	99.1%	93.6%	96.1%
insoddisfatto	2.5%	1.4%	.9%	5.0%	1.3%
non influente per me	2.0%	5.4%		1.4%	2.6%
• riconoscimento inf.					
soddisfatto	97.0%	97.4%	97.2%	97.2%	96.1%
insoddisfatto	2.2%	2.6%	1.8%	2.1%	2.6%
non influente per me	.7%		.9%	.7%	1.3%
• compiti giornalieri					
soddisfatto	72.1%	64.9%	62.4%	75.2%	87.0%
insoddisfatto	26.4%	32.5%	35.8%	23.4%	13.0%
non influente per me	1.5%	2.6%	1.8%	1.4%	
• retribuzione					
soddisfatto	50.4%	68.8%	39.4%	48.9%	50.6%
insoddisfatto	46.4%	28.6%	53.2%	50.4%	46.8%
non influente per me	3.2%	2.6%	7.3%	.7%	2.6%
• sicurezza del posto					
soddisfatto	78.7%	72.7%	76.1%	81.4%	82.9%
insoddisfatto	3.2%	1.3%	4.6%	3.6%	2.6%

non influente per me	18.1%	26.0%	19.3%	15.0%	14.5%
• trasferib. civile					
soddisfatto	40.1%	48.1%	49.5%	34.5%	29.3%
insoddisfatto	24.7%	20.8%	24.8%	25.2%	26.7%
non influente per me	35.2%	31.2%	25.7%	40.3%	44.0%
• immagine pubblica					
soddisfatto	39.2%	31.2%	32.1%	41.4%	53.9%
insoddisfatto	59.1%	66.2%	67.0%	56.4%	44.7%
non influente per me	1.7%	2.6%	.9%	2.1%	1.3%
• servizio al paese					
soddisfatto	81.1%	76.6%	80.7%	84.3%	80.3%
insoddisfatto	18.9%	23.4%	19.3%	15.7%	19.7%
• esempio superiori					
soddisfatto	45.2%	41.6%	45.9%	47.1%	43.4%
insoddisfatto	54.1%	57.1%	53.2%	52.9%	55.3%
non influente per me	.7%	1.3%	.9%	1.3%	
• lontananza famiglia					
soddisfatto	48.0%	37.7%	55.0%	48.2%	48.7%
insoddisfatto	38.3%	42.9%	34.9%	36.0%	42.1%
non influente per me	13.7%	19.5%	10.1%	15.8%	9.2%
• governo dei superiori					
soddisfatto	46.2%	51.9%	50.9%	41.8%	40.8%
insoddisfatto	53.8%	48.1%	49.1%	58.2%	59.2%
• rapporto mezzi/comp.					
soddisfatto	28.5%	22.1%	22.0%	32.6%	36.8%
insoddisfatto	71.5%	77.9%	78.0%	67.4%	63.2%
• qualifiche profess.					
soddisfatto	67.6%	71.4%	65.1%	64.5%	73.7%
insoddisfatto	30.7%	28.6%	33.0%	34.0%	22.4%
non influente per me	1.7%	1.8%	1.4%	3.9%	
• sviluppo iniziativa					
soddisfatto	70.8%	67.5%	72.5%	67.4%	78.9%
insoddisfatto	29.2%	32.5%	27.5%	32.6%	21.1%
• consider. politici					
soddisfatto	12.0%	15.6%	10.1%	12.2%	10.8%
insoddisfatto	73.8%	75.3%	78.0%	69.8%	73.0%
non influente per me	14.3%	9.1%	11.9%	18.0%	16.2%

TAVOLA 8
GRADO DI SODDISFAZIONE PROFESSIONALE
IMMAGINE PUBBLICA PERCEPITA



Nota: la percezione della immagine pubblica della professione va da un valore del tutto positivo - 1 - ad un valore del tutto negativo - 8 -.

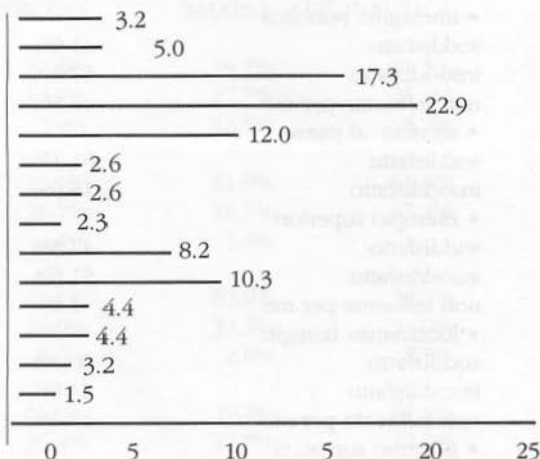
TAVOLA 9
SODDISFAZIONE PROFESSIONALE PER FORZA ARMATA

SODDISFAZIONE PROFESSIONALE	PER FORZA ARMATA		
	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
• opportunità carriera			
soddisfatto	61.4%	59.7%	58.5%
insoddisfatto	30.7%	27.8%	35.8%
non influente per me	7.9%	12.5%	5.7%
• condizioni lavoro			
soddisfatto	72.9%	81.9%	56.6%
insoddisfatto	26.7%	16.7%	43.4%
non influente per me	.4%	1.4%	
• ore di lavoro			
soddisfatto	65.7%	63.9%	58.5%
insoddisfatto	26.0%	33.3%	34.0%
non influente per me	8.3%	2.8%	7.5%
• riconoscimento super.			
soddisfatto	61.0%	79.2%	62.3%
insoddisfatto	35.4%	20.8%	37.7%
non influente per me	3.6%		
• ric.uff.dipendenti			
soddisfatto	96.0%	91.5%	98.1%
insoddisfatto	2.2%	4.2%	1.9%
non influente per me	1.8%		4.2%
• ricon. inferiori			
soddisfatto	97.5%	95.8%	96.2%
insoddisfatto	1.8%	4.2%	1.9%
non influente per me	.7%	1.9%	
• compiti giornalieri			
soddisfatto	70.8%	81.9%	66.0%
insoddisfatto	27.8%	16.7%	32.1%
non influente per me	1.4%	1.4%	1.9%
• retribuzione			
soddisfatto	55.2%	44.4%	35.8%
insoddisfatto	40.8%	52.8%	64.2%
non influente per me	4.0%	2.8%	
• sicurezza del posto			
soddisfatto	77.1%	80.6%	83.0%
insoddisfatto	3.6%	4.2%	
non influente per me	19.3%	15.3%	17.0%

• trasferibil. civile			
soddisfatto	37.2%	50.7%	43.4%
insoddisfatto	23.7%	26.8%	24.5%
non influente per me	39.1%	22.5%	32.1%
• immagine pubblica			
soddisfatto	41.5%	38.9%	30.2%
insoddisfatto	57.1%	61.1%	66.0%
non influente per me	1.5%	3.8%	
• servizio al paese			
soddisfatto	81.1%	86.1%	73.6%
insoddisfatto	18.9%	13.9%	26.4%
• esempio superiori			
soddisfatto	47.3%	55.6%	17.0%
insoddisfatto	51.6%	44.4%	83.0%
non influente per me	1.1%		
• lontananza famiglia			
soddisfatto	50.2%	29.6%	60.4%
insoddisfatto	33.5%	63.4%	30.2%
non influente per me	16.4%	7.0%	9.4%
• governo superiori			
soddisfatto	48.2%	51.4%	25.0%
insoddisfatto	51.8%	48.6%	75.0%
• rapp.mezzi/compiti			
soddisfatto	29.0%	29.2%	24.5%
insoddisfatto	71.0%	70.8%	75.5%
• qualifiche profess.			
soddisfatto	67.4%	62.5%	75.5%
insoddisfatto	30.8%	34.7%	24.5%
non influente per me	1.8%	2.8%	
• sviluppo iniziativa			
soddisfatto	72.8%	68.1%	66.0%
insoddisfatto	27.2%	31.9%	34.0%
• consideraz. politici			
soddisfatto	12.8%	14.1%	5.8%
insoddisfatto	70.8%	76.1%	86.5%
non influente per me	16.4%	9.9%	7.7%

TAVOLA 10
PROPOSTE AVANZATE PER MIGLIORARE
LA SODDISFAZIONE PROFESSIONALE

aumentare retribuzione
migliori procedure promozione
maggiore professionalità
migliorare immagine pubblica
migliorare rapp. mezzi/compiti
più spazio ad iniziativa
passare al reclut. volontario
più attenzione dei politici
migliorare org. del lavoro
avere migliore leader ship
più selezione in recl. ufficiali
varie
più integr. militare europea
più attenzione alle famiglie



casi validi 341

risposte mancanti 65

TAVOLA 11
GRADO DI SODDISFAZIONE PROFESSIONALE PER
ATTEGGIAMENTO PROF/OCC.

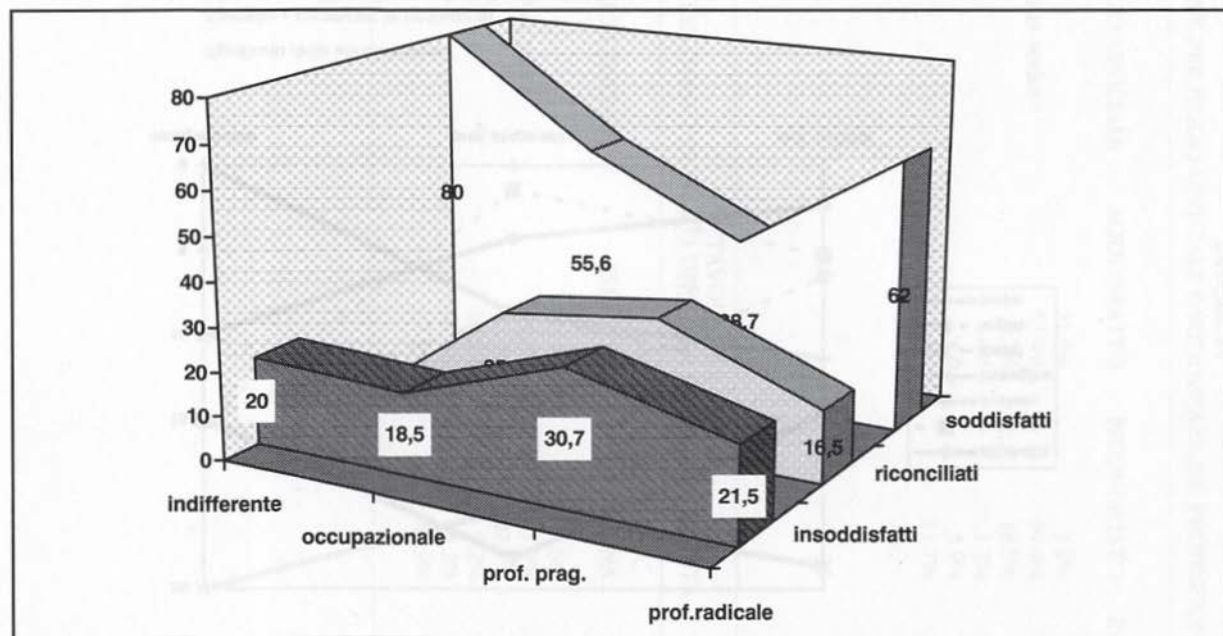
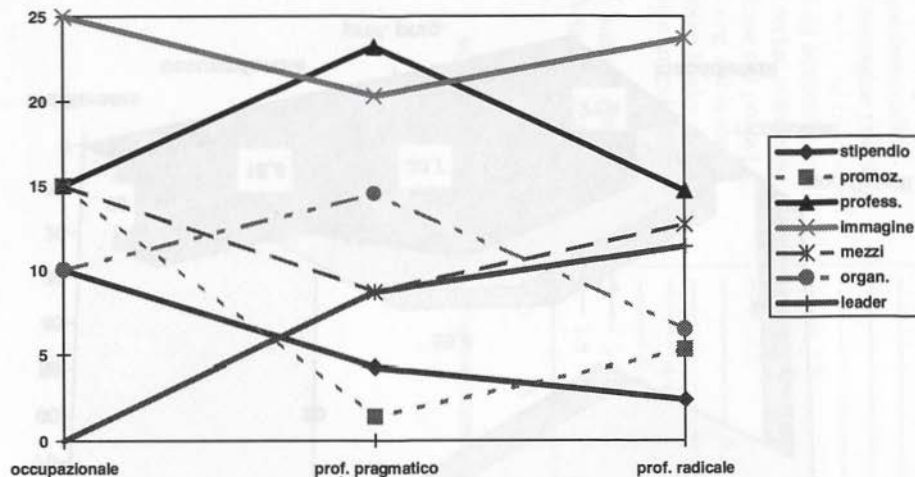


TAVOLA 12
PROPOSTE PER MIGLIORARE LA SODDISFAZIONE
PROFESSIONALE



Significato delle abbreviazioni:

stipendio - aumentare le retribuzioni

promoz. - modificare le procedure di avanzamento

profess. - dare agli ufficiali una maggiore professionalità

immagine - migliorare la immagine pubblica

mezzi - dare mezzi adeguati ai compiti assegnati

organ. - organizzare meglio il lavoro

leader - realizzare una migliore leadership

*Nota: si sono esclusi gli "indifferenti" della tipologia prof/occ. per la loro scarsa rilevanza percentuale

TAVOLA 14
REAZIONE PER FIGLIO UFFICIALE E SODDISFAZIONE PROFESSIONALE

REAZIONE PER FIGLIO UFFICIALE	SODDISFATTO	RICONCILIATO	INSODDISFATTO
ne sarei felice	21.5%	3.9%	12.5%
sarei favorevole alla sua scelta	53.9%	49.4%	29.5%
sarei indifferente	8.7%	19.5%	11.4%
sarei poco favorevole	5.0%	1.7%	8.2%
sarei contrario	4.6	3.9%	14.8%
non so	6.4%	11.7%	13.6%

TAVOLA 15
REAZIONE PER FIGLIO UFFICIALE PER FORZA ARMATA

REAZIONE PER FIGLIO UFFICIALE	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
ne sarei felice	20.1%	5.6%	5.8%
sarei favorevole alla sua scelta	44.3%	47.9%	55.8%
sarei indifferente	9.2%	21.1%	13.5%
sarei poco favorevole	10.6%	4.2%	9.6%
sarei contrario	8.4%	4.2%	7.7%
non so	7.3%	16.9%	7.7%

TAVOLA 16
REAZIONE PER FIGLIO UFFICIALE SECONDO LA PROFESSIONE PATERNA

Professione del padre		Reazione							
PCT Col.	PCT Riga	favorevole		indifferente		contrario		non so	
militare generico		6.7%	58.3%	13.5%	20.8%	7.7%	16.7%	3.4%	4.2%
ufficiale		12.5%	57.8%	18.9%	15.6%	11.5%	13.3%	20.7%	13.3%
sottufficiale		17.8%	78.7%	10.8%	8.5%	7.7%	8.5%	6.9%	4.3%
agricoltore		5.3%	78.6%	5.4%	14.3%			3.4%	7.1%
artigiano/commerciante		9.6%	52.6%	8.1%	7.9%	15.4%	21.1%	24.1%	18.4%
impiegato/insegnante		29.3%	65.6%	18.9%	7.5%	30.8%	17.2%	31.0%	9.7%
imprend./dirigente		4.3%	60.0%	8.1%	20.0%	5.8%	20.0%		
professionista		5.8%	63.2%	8.1%	15.8%	7.7%	21.1%		
operaio		8.7%	64.3%	5.4%	7.1%	11.5%	21.4%	6.9%	7.1%
proprietario terriero				2.7%	33.3%	1.9%	33.3%	3.4%	33.3%

TAVOLA 17
MOTIVAZIONI DELLA SCELTA PER GRADO DI SODDISFAZIONE

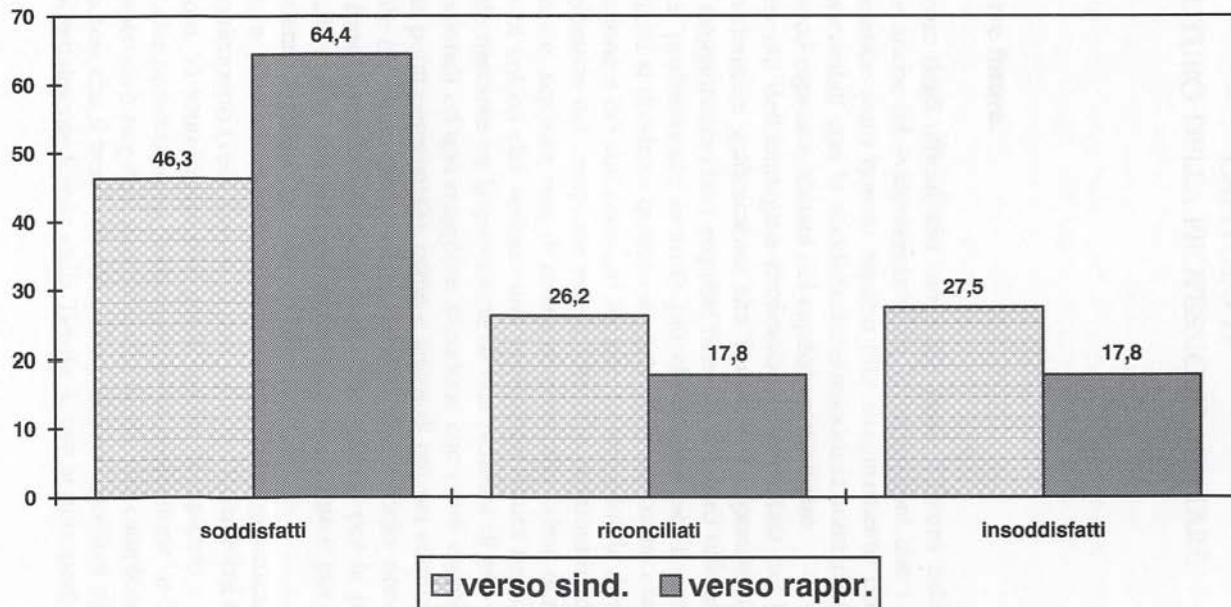
MOTIVAZIONI DELLA SCELTA

PCT Riga	GRADO SODDISFAZIONE PROFESSIONALE		
	SODDISFATTI	RICONCILIATI	INSODDISF.
SERVIRE IL PAESE	61.6%	16.6%	21.8%
INTERESSE COSE MILITARI	60.3%	15.8%	23.9%
AVVENTURA	61.1%	16.6%	22.3%
INDIPENDENZA ECONOMICA	50.6%	24.7%	24.7%
DIVENTARE PILOTA, MARINAIO.	57.6%	19.6%	22.8%
DESIDERIO DI EDUCARE	61.1%	19.5%	19.5%
IMMAGINE PUBBLICA	54.9%	25.7%	19.5%
INTERESSE PER TECNOLOGIA	57.0%	20.4%	22.6%
INTERESSE PER LO SPORT	60.0%	17.8%	22.2%
CAMERATISMO E SPIRITO CORPO	59.3%	21.0%	19.8%
DESIDERIO COMANDO	59.5%	11.4%	29.1%
OPPORTUNITA' ISTRUZIONE	52.6%	26.9%	20.5%
TRADIZIONE FAMILIARE	62.3%	17.4%	20.3%
SICUREZZA DEL POSTO	38.3%	36.2%	25.5%
CONCEZIONI POLITICHE	59.5%	14.3%	26.2%
PER CASO	44.4%	29.6%	25.9%
EMULAZIONE PERSONAGGIO	53.3%	46.7%	
PER LO STIPENDIO	43.8%	18.8%	37.5%
PROBLEMI DISOCCUPAZIONE	28.6%	50.0%	21.4%
DATI GENERALI DEL CAMPIONE	57.3%	19.8%	22.9%

TAVOLA 18
TIPOLOGIE DI UFFICIALE SECONDO LE MOTIVAZIONI
DI SCELTA PROFESSIONALE PER GRADO DI SODDISFAZIONE

AGGREGATI PER MOTIVAZIONI TIPI	GRADO SODDISFAZIONE PROFESSIONALE		
	SODDISFATTI	RICONCILIATI	INSODDISFATTI
PCT Riga			
'Militarista' (servire il paese + interesse cose mili- tari + desiderio educare)	62.0%	18.0%	20.0%
'Rambo' (diventare pilota + inter.tecnologia +avventura)	59.3%	18.5%	22.2%
'Misto' (indipendenza + interesse cose militari + avventura)	57.9%	18.4%	23.7%

TAVOLA 19
ADESIONE AD IPOTESI DI SINDACALIZZAZIONE PER
SODDISFAZIONE PROFESSIONALE



CAPITOLO IV

IL FUTURO DELLA PROFESSIONE MILITARE

1. Le aspettative future.

L'atteggiamento degli ufficiali del campione verso il futuro della professione riflette anche ed evidentemente sia le aspirazioni che i timori del tempo presente: sotto questo aspetto tale atteggiamento presenta legami non trascurabili con la soddisfazione/insoddisfazione professionale, dichiarata od espressa, trattata nel capitolo precedente.

Le linee generali dell'immagine professionale proiettata nel futuro sono quelle evidenziate graficamente alla Tavola 1. I rispondenti ritengono in larga maggioranza che i requisiti richiesti al futuro ufficiale e la sua formazione professionale saranno più elevati che per il presente, mentre le opinioni si dividono quando si parla della attrazione che eserciterà la professione e del suo prestigio sociale: su ambedue le domande infatti la maggioranza del campione ritiene che non ci saranno sensibili variazioni e cresce, seppure non di molto, rispetto alla prima domanda la percentuale di coloro che vedono una proiezione futura negativa. Il gap percentuale rilevante tra la previsione di una richiesta di più elevati requisiti professionali ed una maggiore attrazione che potrà esercitare la professione (48 punti percentuali), come è ancor di più nei confronti del prestigio sociale (51 punti percentuali), proietta anche nella previsione futura quella forte insoddisfazione dell'ufficiale italiano per la propria immagine sociale che si era già evidenziata per il presente e per il passato nei precedenti capitoli.

Le aspettative positive rispetto al futuro appaiono genericamente legate al grado ricoperto (vedi Tavola 2) con un trend calante col crescere del medesimo. Vi sono inoltre due gradi, quello di capitano e quello di colonnello, che presentano su "attrazione della professione" e "prestigio sociale" aspettative negative superiori alle medie del campione. Una verifica dell'ipotesi che il trend calante delle previsioni positive sia legato alla età è puntualmente fornita dalla Tavola 3, ove si nota però anche

un rilancio di dette previsioni per gli ultra cinquantenni: a parte questa eccezione, appare comunque chiaro che i più giovani hanno aspettative più ottimistiche nei confronti della professione (il dato verrà confermato anche dalla analisi successiva). La disaggregazione per forza armata può essere letta nella Tavola 4, ove il dato più significativo sembra essere un 20.8% di ufficiali di Aeronautica che prevede una diminuzione del prestigio sociale dell'ufficiale. L'ottimismo e il pessimismo riguardo l'attrazione ed il prestigio futuro della professione si legano anche in modo significativo (vedi Tavola 5) con la previsione positiva o negativa circa una futura integrazione militare europea (vedi il seguente Capitolo VI): questo sembra voler dire che i rispondenti si aspettano dalla integrazione militare europea una ricaduta positiva per la professione anche a livello nazionale.

Professione e professionale sono due termini che si coniugano facilmente, ed infatti gli ufficiali professionali (vedi Capitolo II) hanno aspettative più elevate rispetto agli occupazionali su tutte e tre gli items in esame (vedi Tavola 6), e ciò è particolarmente vero per i più professionali tra di essi, i p. radicali; il professionale pragmatico invece crede di più in una costanza di situazioni - qui, come altrove, non abbiamo dato peso agli istogrammi degli *indifferenti* per la loro scarsa rilevanza statistica.

L'incrocio di questi tre items con le risposte fornite sulla soddisfazione professionale è un ulteriore elemento che dà ragione e prova di quel legame tra aspettative future e soddisfazione passata di cui si è parlato in inizio di capitolo: sono infatti e sempre gli insoddisfatti a raccogliere le percentuali maggiori (vedi Tavola 7) di previsioni negative (percentuali di colonna) rispetto al miglioramento dei requisiti e della formazione professionale dell'ufficiale, nonché della attrazione e del prestigio sociale della professione, ed a raggiungere persino la quota maggioritaria (61.5%, percentuale di riga) di coloro che ritengono saranno più modesti i requisiti richiesti in futuro all'ufficiale.

La più elevata qualificazione professionale che dovrà avere il futuro ufficiale trova invece piena conferma nella quasi totalitaria adesione dei rispondenti alla prima di una successiva batteria di sei affermazioni sottoposte al loro giudizio (vedi Tavola 8), così come totalitaria è la convergenza sulla necessità per il futuro ufficiale di avere una buona conoscenza delle lingue e sulla affermazione che i compiti e le missioni internazionali costituiranno un sensibile stimolo professionale. Divise si fanno

invece le opinioni quando argomenti più legati alla sfera occupazionale dell'individuo vengono toccati. Così un 40% dei rispondenti ritiene che la contrazione numerica delle forze armate ridurrà le opportunità di carriera: viene subito da pensare che il problema tocchi prevalentemente il comparto destinato a maggiori riduzioni di forza, ed infatti è il 46% degli ufficiali dell'Esercito (vedi Tavola 10) ad esprimere questo timore, contro il 15% di quelli dell'Aeronautica. Che poi queste minori opportunità di carriera portino ad una maggiore competizione destinata a migliorare la capacità professionale dei quadri è affermazione condivisa sempre soltanto da un 40% del campione (sempre Tavola 8), percentuale che scende al 33% per gli ufficiali di Marina (sempre Tavola 10). Più condivisa, ma non totalitariamente, è la notazione che, per restare competitiva, la professione di ufficiale dovrebbe elevare le sue retribuzioni a livelli equivalenti alle confrontabili posizioni di responsabilità del mondo civile: la adesione cresce però fino all'84% per il grado di maggiore/ten. colonnello (vedi Tavola 9), grado nel quale probabilmente è più fortemente sentita la sperequazione fra l'insieme di responsabilità "a giro d'orizzonte", ad esempio, di un comandante di battaglione, nave, gruppo di volo ed il livello retributivo attribuito. Proseguendo nell'analisi della disaggregazione per grado delle reazioni a questa batteria di affermazioni, si rileva ancora come la convinzione che la contrazione dello strumento militare riduca le possibilità di carriera appaia crescente col grado e come i capitani si distacchino dalle medie nel riconoscere un effetto positivo sulla professionalità dell'ufficiale di tale riduzione delle possibilità di carriera.

Le minori opportunità di carriera preoccupano fortemente l'ufficiale occupazionale (vedi Tavola 11), mentre la necessità di rendere gli stipendi degli ufficiali adeguati a quelli del mondo professionale civile appare sostenuta da una forte maggioranza di professionali pragmatici (86.6%) e dalla totalità degli ufficiali "convergenti" (vedi Tavola 12).

Un confronto delle previsioni sulle opportunità di carriera con la soddisfazione passata (vedi Tavola 13), mostra come gli insoddisfatti rivelino complessivamente un minore interesse sia verso la possibile diminuzione delle opportunità di carriera, sia verso la sua possibile funzione di stimolo; leggermente più elevata è anche tra di essi la percentuale dei "non so". Forse il tutto deriva soltanto da un minore interesse verso la professione e le sue prospettive. Nella stessa tavola viene anticipato un

confronto di verifica tra le risposte sulle aspettative future nei confronti del medesimo fattore professionale: il 72.6% di ufficiali che rispondono conformemente ai due items conferma la coerenza del campione ed il buon livello di comprensione delle domande poste.

E questa anticipazione ci introduce all'esame della aspettativa futura sui fattori professionali che avevamo già esaminato nel valutare la soddisfazione passata. La Tavola 14 espone per ogni fattore la percentuale di rispondenti che ha una aspettativa positiva, quella che crede che "resterà com'è" e quella che vede una prospettiva di peggioramento. Una visione generale del grafico mostra subito una prevalenza di aspettative stazionarie - esse si rivelano maggioritarie in 12 items su 19 -; i sette casi in cui prevale una aspettativa di miglioramento riguardano prevalentemente due ambiti: il concreto professionale quotidiano - le condizioni di lavoro, il contenuto dei compiti giornalieri, la possibilità di sviluppare l'iniziativa - e, ma complessivamente ad un livello percentuale inferiore, il riconoscimento della attività svolta, cioè qualifiche professionali attribuite. Tra i fattori previsti in miglioramento è compreso anche il rapporto tra mezzi disponibili e compiti affidati: ma esso costituisce anche il caso su cui le opinioni appaiono più divise, poichè registra la più elevata percentuale di risposte che lo prevedono in peggioramento (26.6%). Su un piano di equilibrio tra miglioramento e statu quo si pongono infine la retribuzione e la immagine pubblica dell'ufficiale.

Una disaggregazione per grado mostra una generale tendenza calante delle aspettative col crescere del grado (vedi Tavola 15), che anche qui trova conferma di uno stretto legame con l'età: la ripartizione per classi d'età (vedi Tavola 17) infatti mostra con chiarezza come siano gli ufficiali al di sotto dei 30 anni ad avere, quasi ovunque, le più elevate aspettative future sui singoli fattori professionali: per alcuni di essi si verifica spesso un range (campo di variazione) molto forte rispetto ai valori più bassi, range che arriva addirittura a 45 punti percentuali. Anche qui si presenta il curioso fenomeno di una crescita delle aspettative su molti fattori per gli ultra-cinquantenni.

Una disaggregazione per forza armata (vedi Tavola 16) mostra una minore propensione all'ottimismo degli ufficiali di Aeronautica verso il futuro dei singoli aspetti della professione. Tale tendenza appare particolarmente sensibile nella previsione dei mezzi messi a disposizione per l'assolvimento del compito, ove la maggioranza relativa addirittura

teme/prevede un peggioramento della situazione presente - al contrario degli ufficiali dell'Esercito che, su questo item, hanno un range positivo di 6.5 punti percentuali rispetto alla media del campione. Il pessimismo degli ufficiali dell'Aeronautica esclude soltanto il riconoscimento dei superiori e quello degli inferiori.

Le aspettative positive dell'ufficiale occupazionale (vedi Tavola 18) ⁽¹⁾ si concentrano su items che rientrano anche qui sotto il concetto di "concreto professionale quotidiano" (ore di lavoro, compiti giornalieri, possibilità di sviluppare l'iniziativa) e questo non sorprende; può invece forse sorprendere che non appaia particolarmente interessato a questi items l'ufficiale professionale pragmatico, che si rivela però particolarmente concentrato sulla aspettativa di un miglioramento delle possibilità di trasferire nell'ambiente di lavoro civile le capacità acquisite.

L'ufficiale divergente rispetto alla società civile (vedi Tavola 19) presenta, in un raggruppamento di items significativamente comparabili, maggiori livelli di aspettativa futura, con la eccezione delle opportunità di carriera più frequentate dai P.D.O.C. e della trasferibilità nel lavoro civile delle capacità acquisite, che è invece speranza dell'ufficiale convergente. Un altro aspetto significativo che emerge da questa tavola è l'atteggiamento verso i superiori che mostra l'ufficiale professionalmente divergente ed organizzazionalmente convergente (P.D.O.C.): egli infatti rivela scarsissime aspettative circa maggiori riconoscimenti da parte dei superiori e circa un miglioramento dell'esempio da loro offerto e presenta nel contempo una aspettativa negativa circa il loro governo del personale sensibilmente più elevata rispetto alla media del campione.

Ma se le aspettative sono, come già si è detto, fortemente correlate a livelli di soddisfazione sui fattori professionali, converrà ora porre questi ultimi a confronto nelle loro due dimensioni, passata e futura, confronto che, d'altronde, è stato voluto nel pensare e strutturare il questionario. La comparazione dei fattori evidenziata nella Tavola 20 ci consente di individuare tre aree di interesse statistico. La prima è costituita da quei casi ove una elevata aspettativa futura si accompagna a valori medi ma

⁽¹⁾ Si sono considerati qui, come nella tavola seguente, soltanto i fattori comparabili in modo significativo, in luogo di effettuare una comparazione integrale di tutti gli items, che avrebbe dato vita ad un'altra lunga tabella, oltre a quelle che è stato giocoforza inserire.

sensibili (tra il 20 e il 30%) di insoddisfazione passata: essa comprende le condizioni di lavoro, i compiti giornalieri, le qualifiche professionali, le opportunità di sviluppare l'iniziativa, ed appare con chiarezza un'area di sviluppo, poichè la presenza di una insoddisfazione attuale sensibile ma non drammatica, unita ad un elevato livello di aspettativa futura, sembra porre le migliori premesse per un reale positivo sviluppo futuro (è noto come l'aspettativa di un evento sociale possa contribuire al suo effettivo verificarsi). La seconda raccoglie casi ove ad un buon livello di aspettativa (tra il 40 e il 50%) si sposano più marcati indici di insoddisfazione passata e comprende il fattore retributivo, l'immagine pubblica, il rapporto mezzi compiti: è questa un'area conflittuale, ove il conflitto è tra una aspettativa che fatica a liberarsi dal peso di una insoddisfazione frustrante e questo peso medesimo; i rispondenti non sanno chi vincerà, il confronto è aperto. La terza area comprende quei casi ove ad un livello di aspettativa tutto sommato modesto (tra il 20 e il 40%) corrisponde una insoddisfazione precedente molto sensibile od elevata: in essa si individuano il riconoscimento da parte dei superiori, l'esempio dei superiori, il governo dei superiori, la considerazione dei politici per l'expertise militare: è questa senza dubbio un'area di crisi. È area di crisi perchè presenta una insoddisfazione senza prospettive - nell'opinione dei rispondenti, s'intende -, una insoddisfazione così frustrante che non riesce nemmeno a creare aspettative adeguate. Ed è una crisi che, per i contenuti, si rivela globalmente come crisi di leadership: essa era già emersa in più occasioni nel capitolo precedente e trova qui conferma; su di essa ritorneremo.

Rientra ancora nel futuro professionale la previsione che gli ufficiali italiani mostrano nei confronti di una progressiva "civilizzazione" della difesa: nei confronti cioè di un progressivo trasferimento di funzioni collaterali a personale civile se non addirittura ad agenzie private, così come già attuato in altri paesi. Le aree che si sono indagate sono quella amministrativa, logistica, tecnica, sanitaria, della ricerca e sviluppo, dell'addestramento fisico e sportivo: la Tavola 21 mostra la previsione dei rispondenti in merito. La prospettiva è abbastanza chiara: secondo gli ufficiali del campione potrebbero passare senz'altro a personale civile i settori amministrativo e della ricerca e sviluppo; sì, ma con riserva per quello sanitario. No per tutti gli altri e, con particolare forza, no per l'addestramento fisico e sportivo: la forza proviene soprattutto dagli uffi-

ciali dell'Esercito (vedi Tavola 22), per i quali evidentemente l'addestramento fisico è troppo legato a quello al combattimento per poter essere delegato. Appare interessante a questo punto esaminare quanto la previsione su una trasferibilità di funzioni sia legata alla posizione dell'ufficiale nei confronti della società civile e cioè divergente/convergente (vedi Tavola 23). La posizione più significativa qui sembra essere quella dell'ufficiale che tende ad una convergenza soltanto organizzativa col mondo civile (P.D.O.C.): egli infatti presenta percentuali mediamente sempre elevate in favore della trasferibilità delle diverse funzioni, con una costanza di atteggiamento che non è propria nemmeno dell'ufficiale integralmente convergente (come già accennato in precedenza, il numero invece degli ufficiali divergenti solo professionalmente - P.C.O.D. - è così esiguo che le percentuali loro attribuibili nelle varie disaggregazioni non sono attendibili). Si può ancora rilevare, dalla tavola in esame, come gli ufficiali divergenti presentano una percentuale di contrari alla delega delle funzioni di addestramento fisico molto elevata e vicinissima a quella degli ufficiali dell'Esercito: il rilievo ha un senso se si ricorda come fosse l'Esercito ad annoverare le maggiori percentuali di ufficiali divergenti (vedasi Capitolo II)⁽²⁾. Ad un riscontro simile porta anche la Tavola 24, dalla quale risulta come gli ufficiali orientati ad una sindacalizzazione della professione prevedano con maggiore frequenza un trasferimento di funzioni a personale civile: anche qui infatti la posizione trova ragione nell'atteggiamento più convergente verso la società civile che l'ufficiale sindacalista possiede, coincidenza di figure già marcata-mente rivelata dall'analisi incrociata dei dati con la figura dell'ufficiale divergente/convergente (vedi Capitolo II).

Può essere interessante infine confrontare l'autodefinizione di ciascun ufficiale con la previsione di trasferibilità delle singole funzioni. La Tavola 25 fornisce in merito alcuni dati che possono considerarsi scontati, ma anche altri che possono sorprendere: vediamo secondo ciascuna autodefinizione. L'ufficiale che si definisce soprattutto un educatore appare particolarmente scettico verso una delega delle funzioni tecni-

⁽²⁾ Non si stupisca il lettore della ricerca di conferme che spesso inseguiamo nella aggregazione di dati diversi: non è per amore di coincidenze lapalissane, ma perchè questa è una ricerca scientifica e, come tale, sempre soggetta ad un margine di errore, margine che ovviamente si riduce quante più sono le conferme che si trovano ricerca durante.

che, ma crede più della media a quella delle funzioni amministrative e logistiche; il tecnico è ovviamente orientato sfavorevolmente alla delega delle funzioni tecniche, ma anche di quelle logistiche e della ricerca e sviluppo; il comandante di uomini ritiene potranno essere delegate molte cose, ma non l'addestramento fisico e nutre qualche perplessità sulla cessione delle funzioni sanitarie; l'amministratore è orientato a conservare, ovviamente, la funzione amministrativa, ma anche quella logistica e sanitaria, ritiene invece cedibile quella tecnica; lo specialista mostra una previsione più favorevole della media per tutte le deleghe, purché non gli venga toccata la funzione tecnica; il membro di uno staff presenta le previsioni più alte per ogni tipo di delega, egli sembra impersonare la professione nel suo nocciolo duro, essenziale, ed essere tutto sommato lieto di togliersi di torno funzioni distraenti; il logistico infine appare orientato anche ad una cessione della logistica, pur con una forte area di perplessità (16.7% di non so), ed ancor più ad una delega delle funzioni sanitarie e di ricerca e sviluppo.

Si ha così un quadro articolato e complesso della previsione di delega da parte di un campione che, è bene qui ricordarlo, comprende soltanto ufficiali delle armi combattenti, in grado quindi di esprimere una valutazione non influenzata da motivazioni connesse alla propria posizione professionale.

2. La ipotesi di dimissioni.

Uno degli indicatori più significativi dei timori verso il futuro professionale è dato dalle ipotesi di dimissioni ed alla analisi di questo indicatore abbiamo voluto dedicare un apposito paragrafo. Globalmente la percentuale di ufficiali del campione che ha pensato di dimettersi per i mutamenti della professione non è elevata (vedi Tavola 26), ma nemmeno del tutto trascurabile: ci mancano comunque per il momento dati comparativi con forze armate di altri paesi. Ciò che però più ci interessa ora è individuare la figura dell'ufficiale "dimissionario"⁽³⁾, ricercare le

⁽³⁾ Ci si perdoni la inesatta estensione terminologica, dovuta a motivi di semplificazione verbale: si tratta di ufficiali che hanno soltanto pensato ad una possibilità di dimettersi se il contesto professionale evolve negativamente per loro.

motivazioni profonde di tale posizione, confrontarle con i fattori di insoddisfazione dichiarati o manifestati e di cui si è parlato al capitolo precedente. Il pensiero di lasciare la carriera si colloca, per coloro che lo esprimono, in una cornice di incertezza: il secondo istogramma della Tavola 26 mostra con chiarezza come questi ufficiali, interrogati sulle conclusioni a cui sono giunti rispondano in maggioranza un significativo "non so"; area di incertezza a cui sembra doversi aggiungere il gruppo di coloro che rispondono "i cambiamenti in negativo della professione non riguardano il mio ruolo". La seconda aliquota percentuale rinvia comunque la eventuale dimissione ad un pensionamento anticipato: è un modo di stare per un certo tempo "alla finestra" e vedere se i cambiamenti ipotizzati porteranno effettivamente le conseguenze temute. Meno di un 10% degli ufficiali "dimissionari" è orientato ad un taglio netto e reciso nel momento in cui dovessero rendersi conto che i cambiamenti avvenuti nella professione non si conciliano con le loro aspettative.

La ricerca di un identikit dell'ufficiale "dimissionario" ci conduce innanzitutto ai gradi intermedi della gerarchia (vedi Tavola 27), capitani (35.5%) e magg/ten. colonnelli (33.9%), ove però la percentuale di riga ci fa comprendere come questo secondo livello gerarchico emerge soprattutto per la sua numerosità complessiva: il grado critico sembra dunque essere in realtà soprattutto quello di capitano, il 20.2% dei quali (sempre percentuale di riga) ha ipotizzato di lasciare la carriera. La forza armata di appartenenza di questo ufficiale è l'Aeronautica o la Marina, poichè l'Esercito si colloca a livelli percentuali sensibilmente più bassi - anche qui, stante la diversa numerosità degli ufficiali delle tre forze armate (e quindi del campione, che è proporzionale) si deve guardare alle percentuali di riga della Tavola 27. La fascia di età maggiormente "a rischio", se ci è concesso questo termine, appare tra i 31 e i 35 anni (vedi Tavola 28), ma con possibili prolungamenti fino al 45° anno. Il "dimissionario" rivela un atteggiamento prevalentemente convergente verso la società civile (vedi Tavola 29), o totalmente o, quantomeno, sotto un aspetto organizzativo (P.D.O.C.). Le dimissioni sembrano così essere viste, nella sostanza, non tanto come un pensionamento, quanto come un cambio di occupazione. Conferma questa tesi la insoddisfazione sensibilmente più elevata che il "dimissionario" mostra verso la trasferibilità nell'ambiente di lavoro civile della capacità professionali acquisite (vedi Tavola 37): insoddisfatto perchè più interessato.

La propensione sindacale non sembra influire più di tanto sull'atteggiamento "dimissionario" dell'ufficiale: 2 punti percentuali in più rispetto alla media del campione (vedi Tavola 30).

Una serie di analisi incrociate ci permetteranno ora di dare una coerente sostantività alla figura idealtipica appena abbozzata. L'ufficiale "dimissionario" è in buona misura un insoddisfatto della sua esperienza professionale: in buona misura ma non prevalentemente e questo sembrerebbe confermare che forse più di una esperienza professionale non del tutto gratificante sono i timori di involuzione futura ad incidere su tale posizione. La Tavola 31 mostra infatti come poco più di un terzo (36.2%, PCT Col.) dei "dimissionari" abbiano dichiarato una insoddisfazione passata e come soltanto un quarto, o poco meno (23.6%, PCT Riga) di coloro che si sono detti professionalmente insoddisfatti abbiano pensato di lasciare anticipatamente il servizio. L'incidenza di una negativa, od incerta, previsione futura trova una conferma, indiretta ma significativa, nell'incrocio della ipotesi dimissionaria con la reazione verso una scelta militare del figlio: l'ufficiale "dimissionario" appare (vedi tavola 32) prevalentemente e significativamente contrario a tale tipo di scelta. Ancora, l'incrocio con le già note proiezioni future della professione (vedi Tavola 33) ci dice come il "dimissionario" veda l'attrazione della professione di ufficiale destinata a calare od a restare uguale ad oggi e la stessa opinione abbia nel confronti del prestigio sociale: prestigio o immagine sociale che già per il passato percepiva come prevalentemente negativo (vedi Tavola 34). Ed infine, poichè avevamo notato come una prospettiva di integrazione militare europea fosse vista come evento professionalmente positivo per gli ufficiali del nostro campione, possiamo ora rilevare (Tavola 35) come il "dimissionario" sia sostanzialmente pessimista rispetto alle possibilità di tale integrazione.

Viene ora da chiedersi se vi sia una qualche relazione tra le motivazioni per le quali l'individuo ha scelto la professione militare ed una sua inclinazione a dimettersi: si tratta di vedere cioè se esiste un nesso tra le aspettative professionali al momento della scelta e una constatazione presente e previsione futura del mancato concretizzarsi di tali aspettative. Incrociando l'ipotesi dimissionaria con le motivazioni della scelta militare, l'unico elemento motivazionale che emerge con prepotenza per il "dimissionario" è lo stipendio (vedi Tavola 36): questo elemento, sotto la voce retribuzione, emerge anche (ma non è il solo) tra i fattori profes-

sionali per i quali il "dimissionario" lamenta una rilevante insoddisfazione passata - 21.3 punti percentuali più della media del campione (vedi Tavola 37) - e riguardo ai quali mostra aspettative future sensibilmente al di sotto della media del campione (vedi Tavola 38). Troppo poco ancora per poter concludere che siano le deludenti aspettative stipendiali a determinare una inclinazione ad appendere il cappello a un chiodo: troppo poco per concludere, ma abbastanza per far riflettere, tanto più che quando andiamo ad esaminare anche le proposte avanzate dai rispondenti per migliorare la soddisfazione professionale, troviamo che quasi la metà (il 45.5%) di coloro che propongono un aumento di stipendio appartiene ai "dimissionari" (vedi Tavola 39).

Abbiamo detto che quello retributivo non è il solo fattore professionale sul quale l'ufficiale che ha pensato ad una possibilità di dimettersi riveli un più sensibile livello di insoddisfazione passata rispetto ai colleghi. Esaminando infatti più dettagliatamente la Tavola 37 troviamo un gruppo di fattori che presentano un gradiente di insoddisfazione superiore a 10 punti percentuali; essi sono: l'immagine pubblica (29), la già rilevata retribuzione (25), le possibilità di sviluppare l'iniziativa (22), il servizio al paese (22), l'esempio dei superiori (18), i compiti giornalieri (17), le qualifiche professionali (15), la considerazione dei politici (14), le condizioni di lavoro (10). La quasi totalità di questi items appartiene a due aree che avevamo già individuato nella indagine sulle aspettative future dell'intero campione: il "concreto professionale quotidiano" (condizioni di lavoro, compiti giornalieri, possibilità di iniziativa) e il "riconoscimento sociale della attività svolta" (immagine pubblica, retribuzione, qualifiche professionali, considerazione dei politici), aree che si presentavano con aspettative positive. Ma qui, se andiamo a vedere nel particolare dei "dimissionari", le aspettative per questi fattori professionali, vediamo (Tavola 38) che quella che era una aspettativa positiva per il campione nel suo complesso, tende a diventare una aspettativa negativa per questi ufficiali. I gradienti di aspettativa negativa risultano infatti: immagine pubblica (32), condizioni di lavoro (24), possibilità di sviluppare l'iniziativa (20), considerazione dei politici (19), rapporto mezzi/compiti (18), retribuzione (15), ecc.

Ad una carenza di leadership, di rilevanza primaria e denunciata con chiarezza dall'intero campione, l'analisi delle risposte dei "dimissionari" ci permette dunque di affiancare almeno un altro fattore critico, quello

stipendiale, sul quale gli ufficiali italiani nel loro complesso mostrano moderate aspettative di miglioramento, ma un settore di essi manifesta insoddisfazione e sfiducia.

3. Osservazioni conclusive

Tornando ora alla totalità dell'universo indagato possiamo dire di avere individuato nel rapporto soddisfazione/aspettative tre aree di sostanziale interesse e significato, che abbiamo rispettivamente denominato "concreto professionale quotidiano", "riconoscimento sociale", "leadership". Nelle aspettative sul futuro professionale le prime due si presentano, nell'opinione dei rispondenti, come aree con un trend positivo, mentre la terza è vista in una situazione di stagnazione. Nel rapporto soddisfazione/aspettative l'area del concreto professionale quotidiano mantiene e conferma il trend positivo della aspettativa; quella del riconoscimento sociale rivela invece una situazione di instabilità ed incertezza, con un trend critico - almeno per un settore della categoria - nel fattore stipendiale; la terza, quella della leadership, si conferma come un'area di crisi. Va sottolineato a questo punto il contrasto tra una prospettiva generalmente dinamica in cui si pongono le prime due aree citate⁽⁴⁾, e quella fortemente statica in cui si trova l'area della leadership, prospettiva che già caratterizza circa i due terzi delle aspettative future degli ufficiali sui fattori professionali. Si vuole con ciò porre in rilievo come, di fronte ad un atteggiamento prevalentemente e generalmente statico verso il futuro, sia certamente più difficile per la ufficialità italiana uscire da un'area di crisi, quella appunto della leadership, per spinta interna e con le sole proprie forze.

⁽⁴⁾ Come si è visto (Tavola 14) i fattori professionali che costituiscono queste due aree rientrano in buona parte tra quelli per i quali la maggioranza degli ufficiali nutre delle aspettative di miglioramento.

TAVOLA 1
PROIEZIONE FUTURA DELLA PROFESSIONE

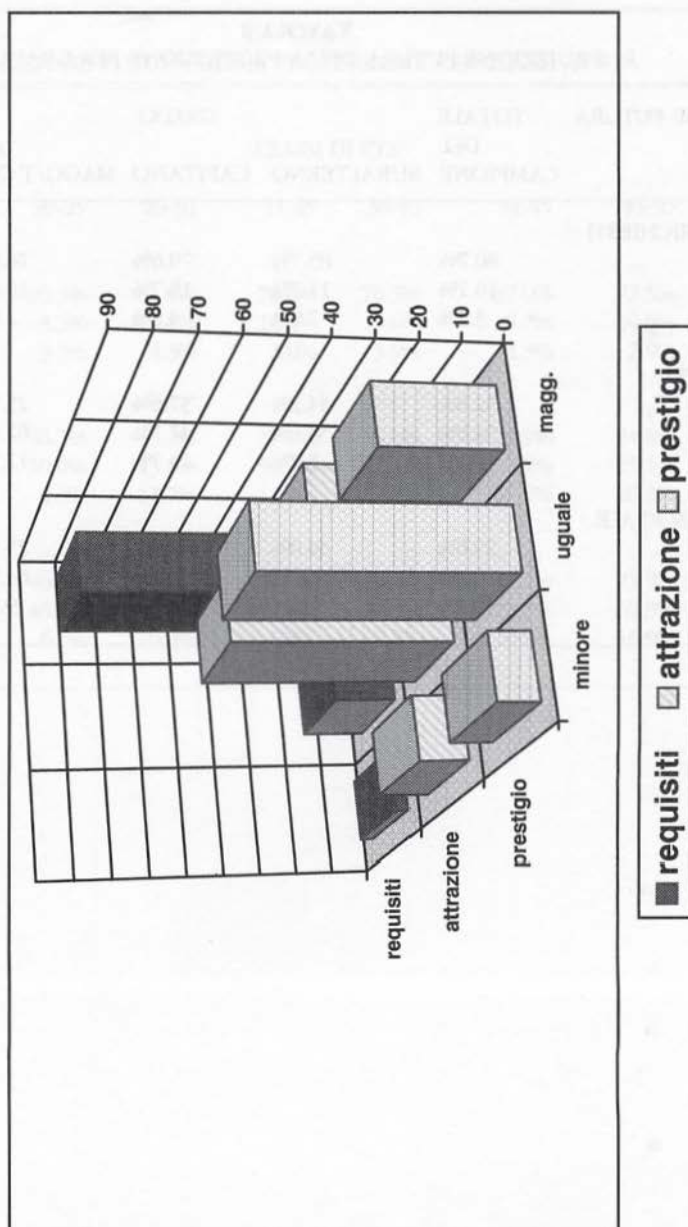


TAVOLA 2
PROIEZIONE FUTURA DELLA PROFESSIONE PER GRADO

PROIEZIONE FUTURA PCT Col.	TOTALE DEL	GRADO			
	CAMPIONE	SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO
REQUISITI RICHIESTI					
più elevati	80.7%	85.7%	79.6%	78.7%	80.5%
uguali	16.1%	11.7%	15.7%	18.4%	16.9%
più modesti	3.2%	2.6%	4.6%	2.8%	2.6%
ATTRAZIONE					
maggiore	32.8%	44.2%	37.6%	25.5%	28.6%
uguale	54.8%	50.6%	47.7%	62.4%	55.8%
minore	12.3%	5.2%	14.7%	12.1%	15.6%
PRESTIGIO SOCIALE					
più alto	29.6%	39.0%	34.9%	25.5%	20.8%
uguale	60.2%	54.5%	54.1%	64.5%	66.2%
più basso	10.1%	6.5%	11.0%	9.9%	13.0%

TAVOLA 3
PROIEZIONE FUTURA DELLA PROFESSIONE PER CLASSI DI ETÀ

PROIEZIONE FUTURA		CLASSI DI ETÀ'					
PCT Col.	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	oltre i 50
REQUISITI RICHIESTI							
più elevati	93.3%	81.9%	78.8%	76.5%	87.0%	72.5%	83.7%
uguali	3.3%	13.8%	18.2%	19.6%	8.7%	24.6%	16.3%
più modesti	3.3%	4.3%	3.0%	3.9%	4.3%	2.9%	
ATTRAZIONE							
maggiore	46.7%	43.2%	37.9%	19.6%	23.9%	24.6%	30.2%
uguale	50.0%	43.2%	50.0%	72.5%	60.9%	55.1%	62.8%
minore	3.3%	13.7%	12.1%	7.8%	15.2%	20.3%	7.0%
PRESTIGIO SOCIALE							
più alto	46.7%	34.7%	37.9%	17.6%	17.4%	21.7%	32.6%
uguale	46.7%	54.7%	53.0%	72.5%	71.7%	62.3%	62.8%
più basso	6.7%	10.5%	9.1%	9.8%	10.9%	15.9%	4.7%

TAVOLA 4
PROIEZIONE FUTURA DELLE PROFESSIONI PERFORZA ARMATA

PROIEZIONE FUTURA	FORZA ARMATA		
PCT Col.	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
REQUISITI RICHIESTI			
più elevati	81.6%	83.3%	73.1%
uguali	14.8%	13.9%	25.0%
più modesti	3.6%	2.8%	1.9%
ATTRAZIONE			
maggiore	33.9%	27.8%	34.0%
uguale	55.6%	55.6%	50.9%
minore	10.5%	16.7%	15.1%
PRESTIGIO SOCIALE			
più alto	33.6%	20.8%	22.6%
uguale	59.2%	65.3%	56.6%
più basso	7.2%	13.9%	20.8%

TAVOLA 5
PROIEZIONE FUTURA DELLA PROFESSIONE
PER ATTEGGIAMENTO EUROTTIMISTA/EUROPESSIMISTA

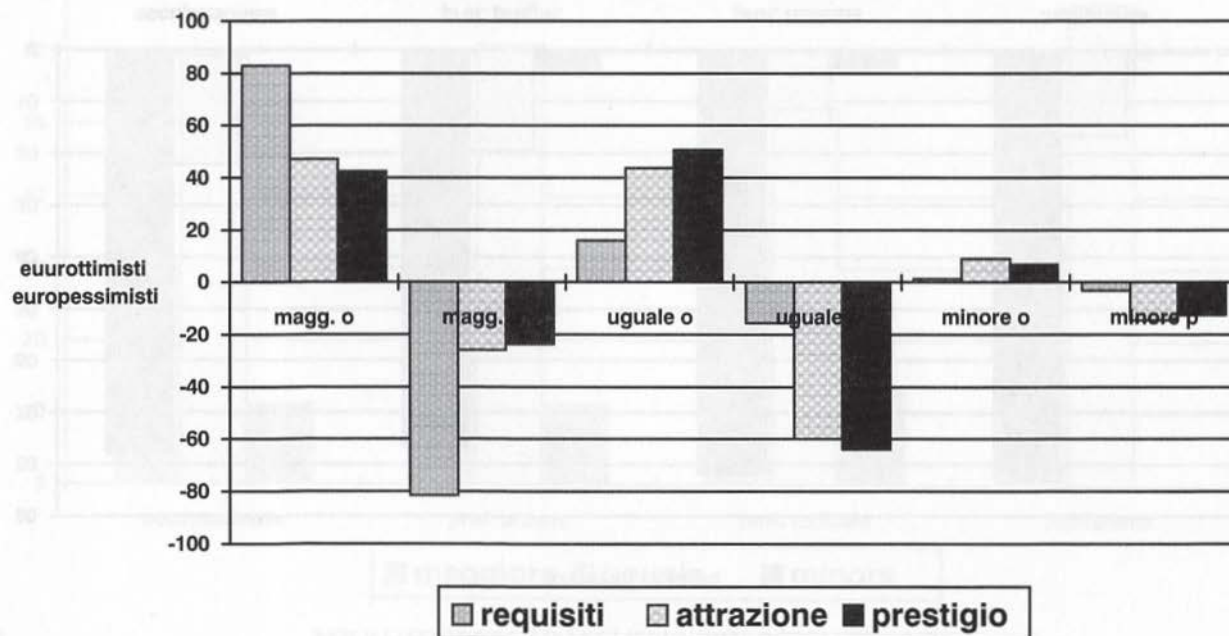
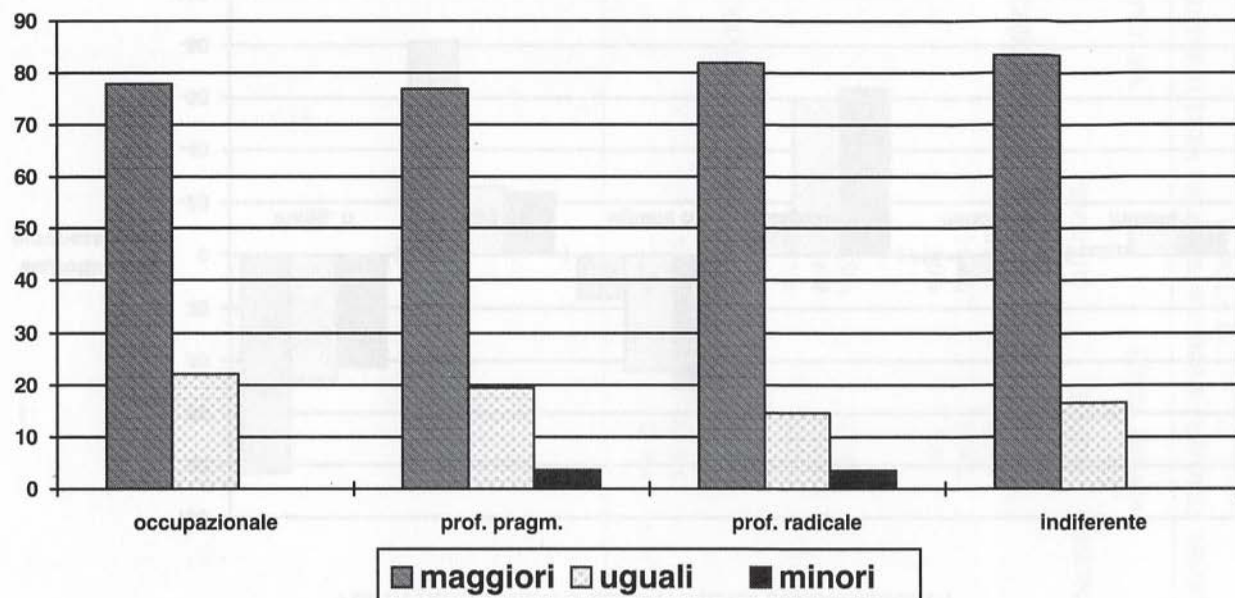
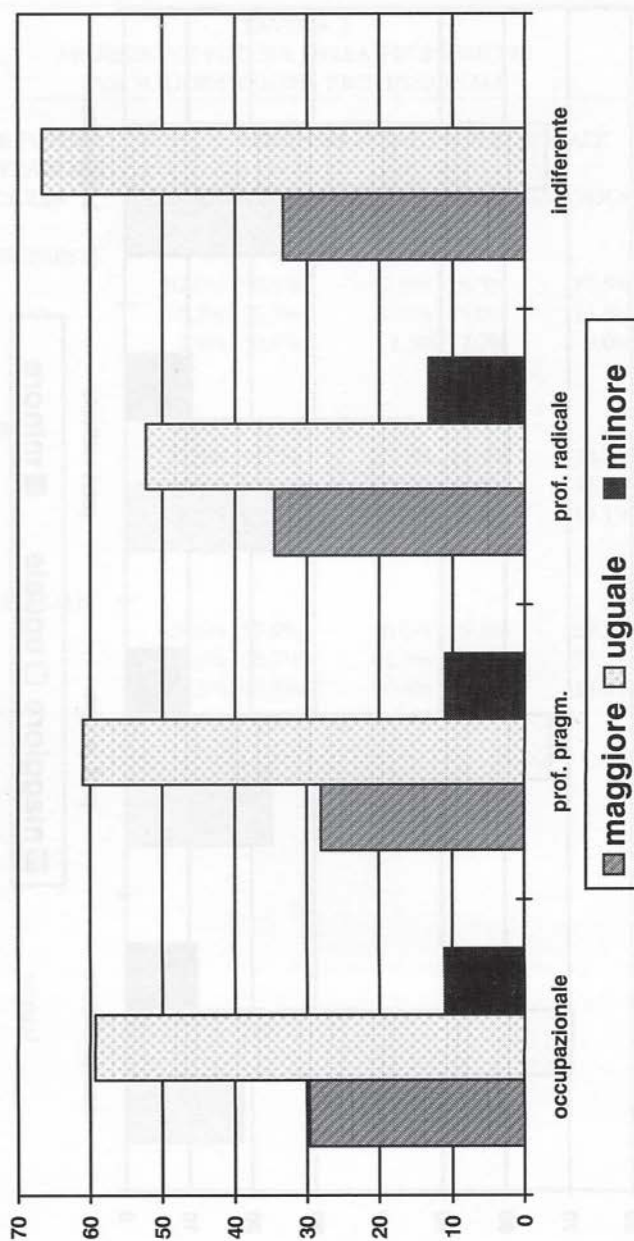


TAVOLA 6
PROIEZIONE FUTURA DELLA PROFESSIONE
PER ATTEGGIAMENTO PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE:

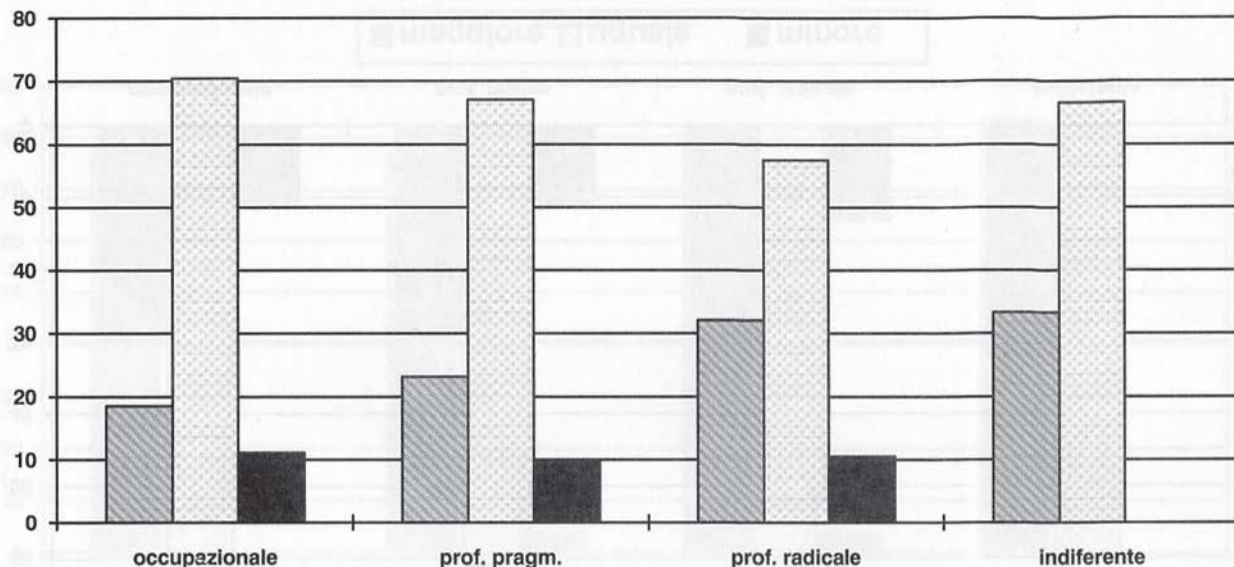
Requisiti richiesti



Attrazione professionale



Prestigio sociale



Legenda

■ maggiore □ uguale ■ minore

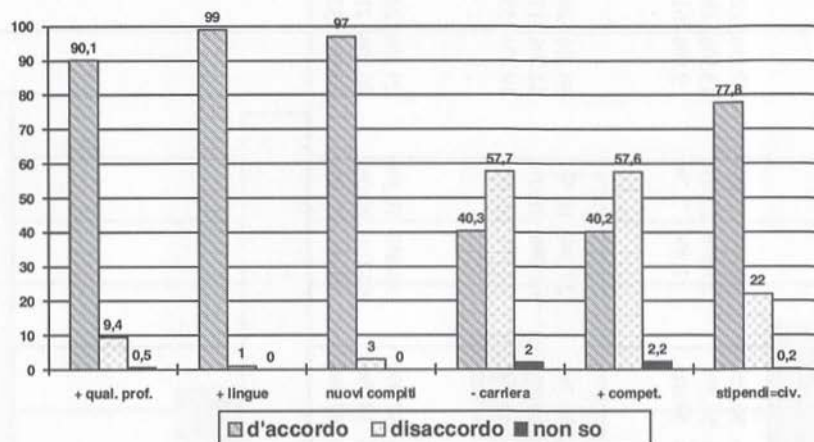
+ qual. prof.
+ lingue
nuovi compiti
- carriera
+ compet.
stipendi=civ.

= il cambiamento comporterà maggiori qualificazioni professionali per l'ufficiale
= l'ufficiale dovrà conoscere meglio le lingue
= i nuovi compiti sono uno stimolo positivo alla professione
= la riduzione degli organici ridurrà le opportunità di carriera
= meno opportunità di carriera, più competizione e quindi miglioramento capacità professionali
= per restare competitiva la professione militare deve adeguarsi agli stipendi civili di par livello

TAVOLA 7
PROIEZIONE FUTURA DELLA PROFESSIONE
PER SODDISFAZIONE PROFESSIONALE

PROIEZIONE FUTURA DELLA PROFESSIONE		SODDISFAZIONE PROFESSIONALE					
PCT Col.	PCT Riga	SODDISFATTI		RICONCILIATI		INSODDISFATTI	
REQUISITI RICHIESTI							
	più elevati	82.0%	58.5%	77.9%	19.3%	77.5%	22.2%
	uguali	16.2%	56.3%	20.8%	25.0%	13.5%	18.8%
	più modesti	1.8%	30.8%	1.3%	7.7%	9.0%	61.5%
ATTRAZIONE							
	maggiore	32.3%	56.7%	27.3%	16.5%	38.2%	26.8%
	uguale	57.8%	60.3%	61.0%	22.0%	42.7%	17.8%
	minore	9.9%	45.8%	11.7%	18.8%	19.1%	35.4%
PRESTIGIO SOCIALE							
	più alto	29.6%	57.9%	28.6%	19.3%	29.2%	22.8%
	uguale	61.9%	58.7%	61.0%	20.0%	56.2%	21.3%
	più basso	8.5%	47.5%	10.4%	20.0%	14.6%	32.5%

TAVOLA 8
PROIEZIONE FUTURA DELLA FISIONOMIA PROFESSIONALE



Legenda

- + qual. prof. = il cambiamento comporterà maggiori qualificazioni professionali per l'ufficiale
- + lingue = l'ufficiale dovrà conoscere meglio le lingue
- nuovi compiti = i nuovi compiti sono uno stimolo positivo alla professione
- carriera = la riduzione degli organici ridurrà le opportunità di carriera
- + compet. = meno opportunità di carriera, più competizione e quindi miglioramento capacità professionali
- stipendi=civ. = per restare competitiva la professione militare deve adeguarsi agli stipendi civili di par livello

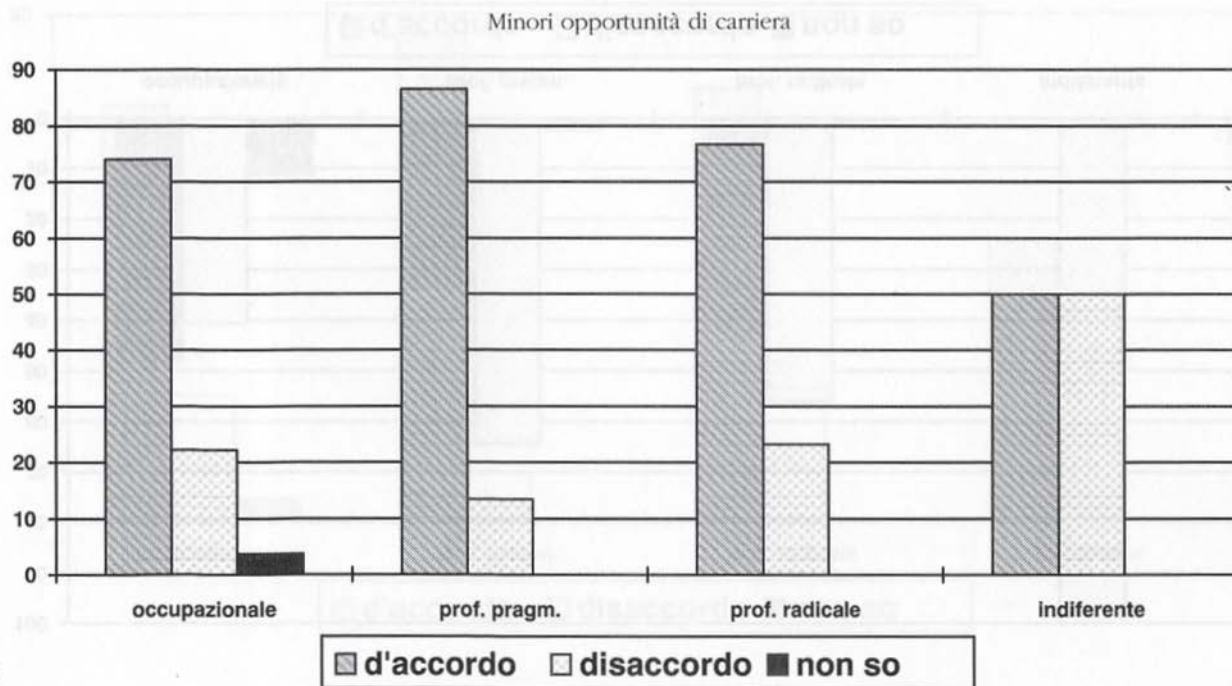
TAVOLA 9
PROIEZIONE FUTURA DELLE FISIONOMIA PROFESSIONALE PER GRADO

PROIEZIONE FUTURA	PER GRADO			
	SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO
maggiore qualific. professionale				
d'accordo	94.8%	90.7%	87.2%	90.9%
in disaccordo	3.9%	9.3%	12.1%	9.1%
non so	1.3%		.7%	
maggiore conoscenza lingue				
d'accordo	100.0%	100.0%	97.2%	100.0%
in disaccordo			2.8%	
nuovi compiti - stimolo positivo				
d'accordo	97.4%	98.2%	95.0%	98.7%
in disaccordo	2.6%	1.8%	5.0%	1.3%
minori opportunità carriera				
d'accordo	31.2%	38.5%	44.3%	45.5%
in disaccordo	64.9%	57.8%	55.0%	54.5%
non so	3.9%	3.7%	.7%	
più competiz. = più profession.				
d'accordo	39.0%	47.7%	35.0%	39.5%
in disaccordo	58.4%	51.4%	60.7%	60.5%
non so	2.6%	.9%	4.3%	
stipendi come profess. civili				
d'accordo	70.1%	79.8%	84.4%	71.4%
in disaccordo	29.9%	19.3%	15.6%	28.6%
non so		.9%		

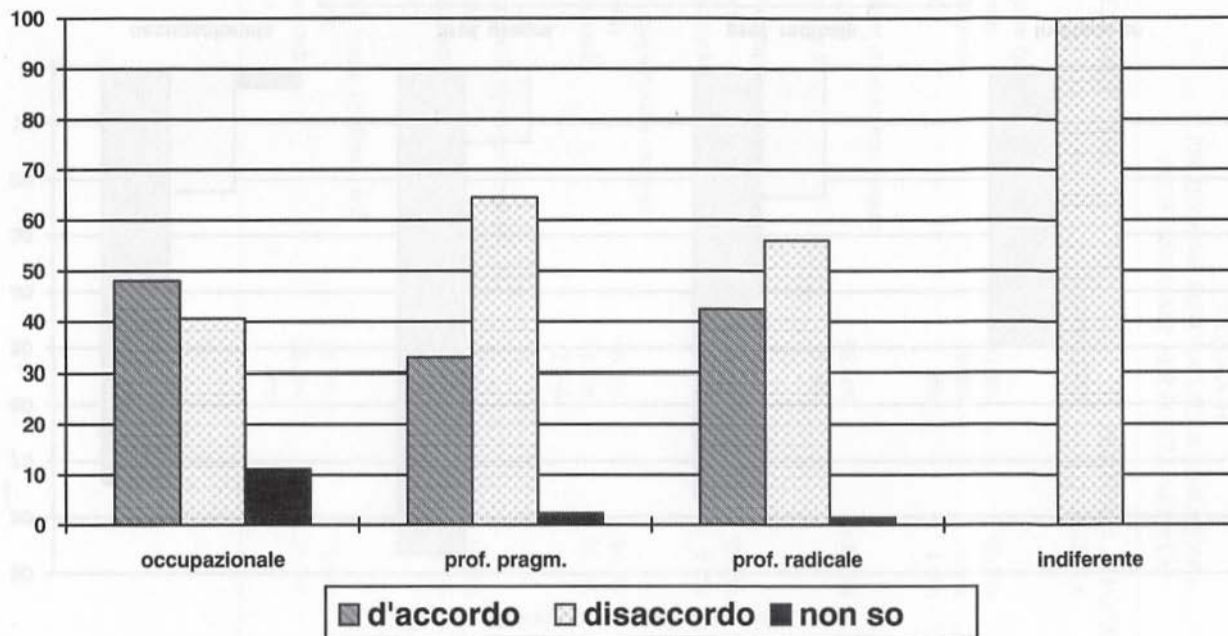
TAVOLA 10
PROIEZIONE FUTURA DELLA FISIONOMIA
PROFESSIONALE PER FORZA ARMATA

PROIEZIONE FUTURA	PER FORZA ARMATA		
	ESERCITO	MARINA	AERONAUT.
maggiore qualific. professionale			
d'accordo	90.3%	91.7%	90.4%
In disaccordo	9.4%	6.9%	9.6%
non so	.4%	1.4%	
maggiore conoscenza lingue			
d'accordo	98.6%	100.0%	100.0%
in disaccordo	1.4%		
nuovi compiti - stimolo positivo			
d'accordo	97.1%	95.8%	98.1%
in disaccordo	2.9%	4.2%	1.9%
minori opportunità carriera			
d'accordo	46.7%	34.7%	15.1%
in disaccordo	51.1%	65.3%	81.1%
non so	2.2%		3.8%
più competiz.=più profession.			
d'accordo	41.1%	33.3%	41.5%
in disaccordo	56.4%	66.7%	54.7%
non so	2.5%		3.8%
stipendi come profess. civili			
d'accordo	78.3%	75.0%	79.2%
in disaccordo	21.3%	25.0%	20.8%
non so	.4%		

TAVOLA 11
 PROIEZIONE FUTURA DELLA FISIONOMIA PROFESSIONALE
 PER ATTEGGIAMENTO PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE:



Più competizione = più professionalità



Retribuzione come professionisti civili

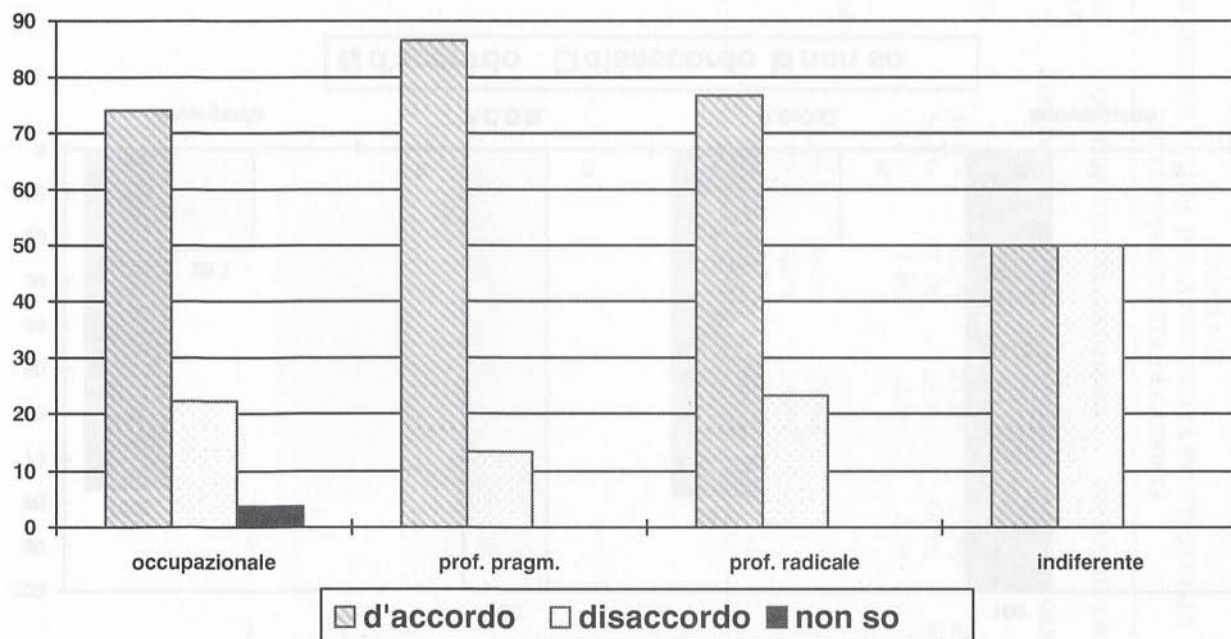


TAVOLA 12
RETRIBUZIONE COME PROFESSIONISTI CIVILI PER ATTEGGIAMENTO
DIVERGENTE/CONVERGENTE

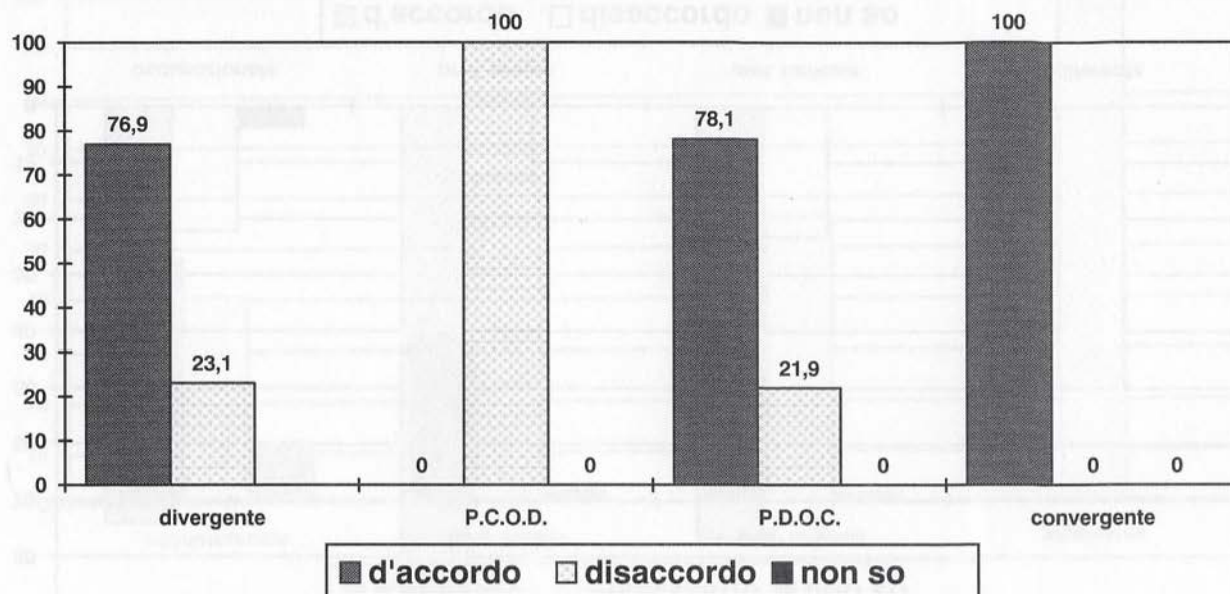
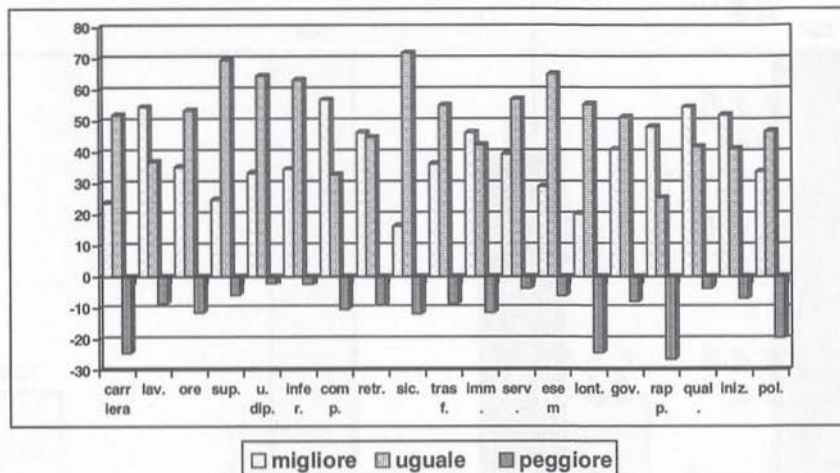


TAVOLA 13
PROIEZIONE FUTURA DELLA FISIONOMIA PROFESSIONALE
PER LE OPPORTUNITÀ DI CARRIERA

PROIEZIONE FUTURA DELLA FISIONOMIA PROFESSIONALE CT Col.	OPPORTUNITA' CARRIERA: SODD. PASSATA			OPPORTUNITA' CARRIERA ASPETT. FUTURA		
	SODDISFATTI	RICONCILIATI	INSODDISF.	POSITIVA	STAZIONARIA	NEGATIVA
Minori opport. carriera						
d'accordo	41.0%	40.5%	35.3%	33.3%	29.7%	72.6%
in disaccordo	57.4%	57.1%	61.8%	64.5%	68.8%	26.3%
non so	1.6%	2.4%	2.9%	2.2%	1.5%	1.1%
Meno opport. + stimolo						
d'accordo	41.0%	40.0%	35.3%			
in disaccordo	57.0%	58.4%	58.8%			
non so	2.0%	1.6%	5.9%			

TAVOLA 14
PREVISIONE FUTURA SUGLI ASPETTI PROFESSIONALI



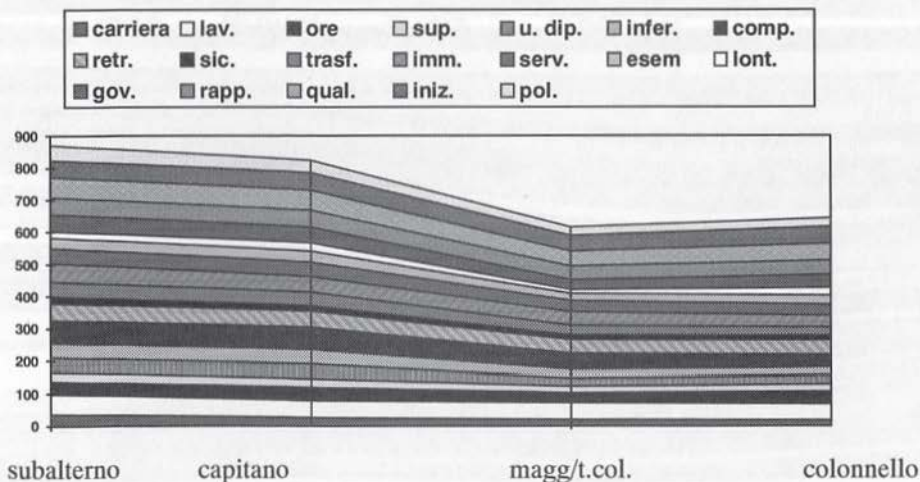
Legenda

car opportunità di carriera
 lav condizioni di lavoro
 ore ore di lavoro
 sup riconoscimento dei superiori
 u. dip riconoscimento degli ufficiali dipendenti
 inf riconoscimento degli inferiori
 gio contenuto dei compiti giornalieri
 re retribuzione
 sic sicurezza del posto di lavoro
 tras trasferibilità capacità nella vita civile

imm immagine pubblica
 ser servire il paese
 ese esempio dei superiori
 lon lontananza dalla famiglia
 gov governo dei superiori
 rap rapporto mezzi/compi
 qual qualifiche professionali
 ini opportunità di sviluppare l'iniziativa
 pol considerazione dei politici

TAVOLA 15
PREVISIONE FUTURA SUGLI ASPETTI PROFESSIONALI PER GRADO:

previsione di miglioramento



Fattori professionali: legenda

car opportunità di carriera
lav condizioni di lavoro
ore ore di lavoro
sup riconoscimento dei superiori
dip riconoscimento degli ufficiali dipendenti
inf riconoscimento degli inferiori
gio contenuto dei compiti giornalieri
re retribuzione
sic sicurezza del posto
tras trasferibilità nella vita civile

imm immagine pubblica
ser consapevolezza di servire il paese
ese esempio dei superiori
lon lontananza dalla famiglia
gov governo del personale dei superiori
rap rapporto mezzi/compiti
qual qualifiche professionali
ini opportunità di sviluppare l'iniziativa
pol considerazione dei politici per il parere dei militari

previsioni di invarianza

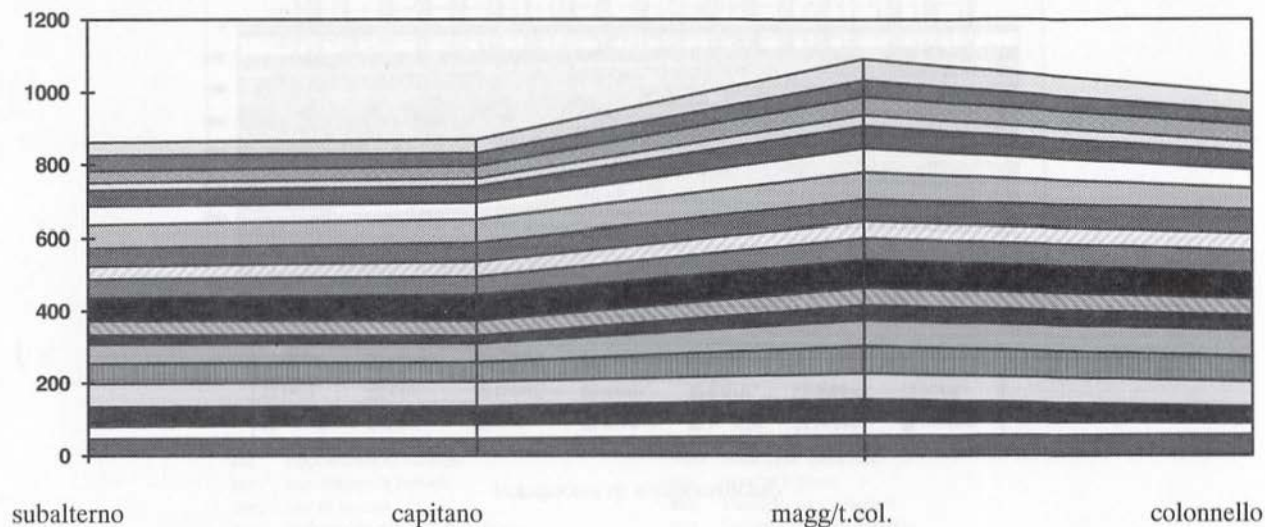
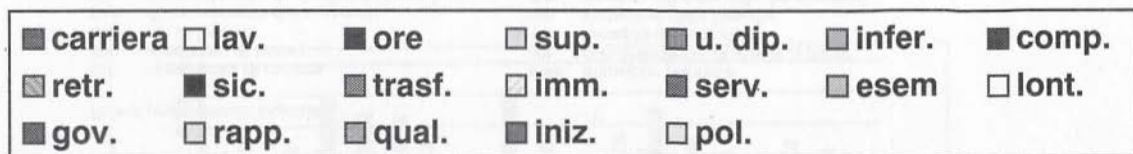
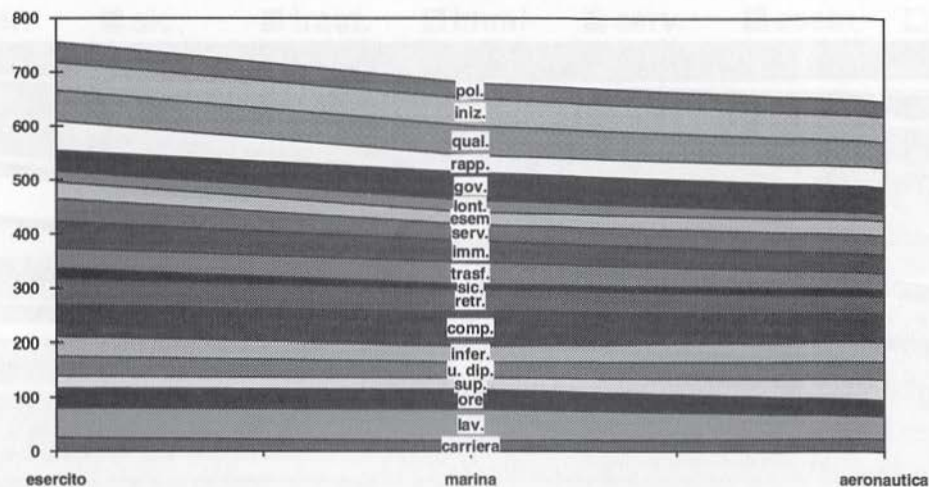




TAVOLA 16
PREVISIONE FUTURA SUGLI ASPETTI PROFESSIONALI PER FORZA ARMATA:

previsioni di miglioramento

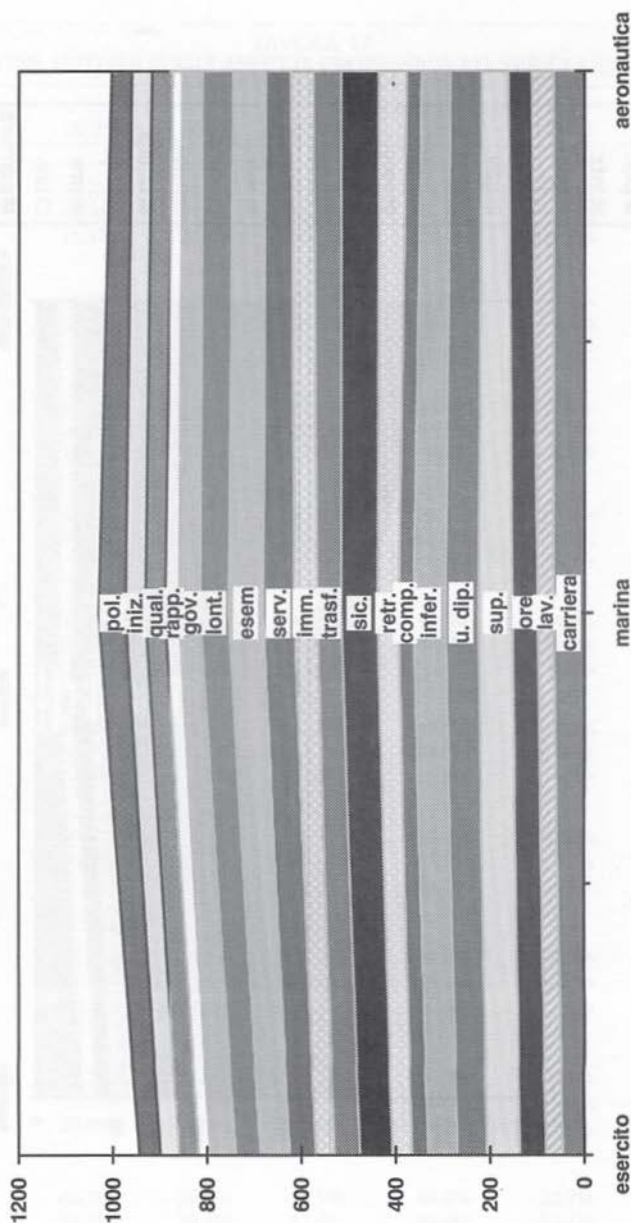


Fattori professionali: legenda

car opportunità di carriera
lav condizioni di lavoro
ore ore di lavoro
sup riconoscimento dei superiori
u. dip riconoscimento degli ufficiali dipendenti
inf riconoscimento degli inferiori
gio contenuto dei compiti giornalieri
re retribuzione
sic sicurezza del posto
tras trasferibilità nella vita civile

imm immagine pubblica
ser consapevolezza di servire il paese
ese esempio dei superiori
lon lontananza dalla famiglia
gov governo del personale dei superiori
rap rapporto mezzi/compiti
qual qualifiche professionali
ini opportunità di sviluppare l'iniziativa
pol considerazione dei politici per il parere dei militari

previsioni di invarianza.



previsioni di peggioramento

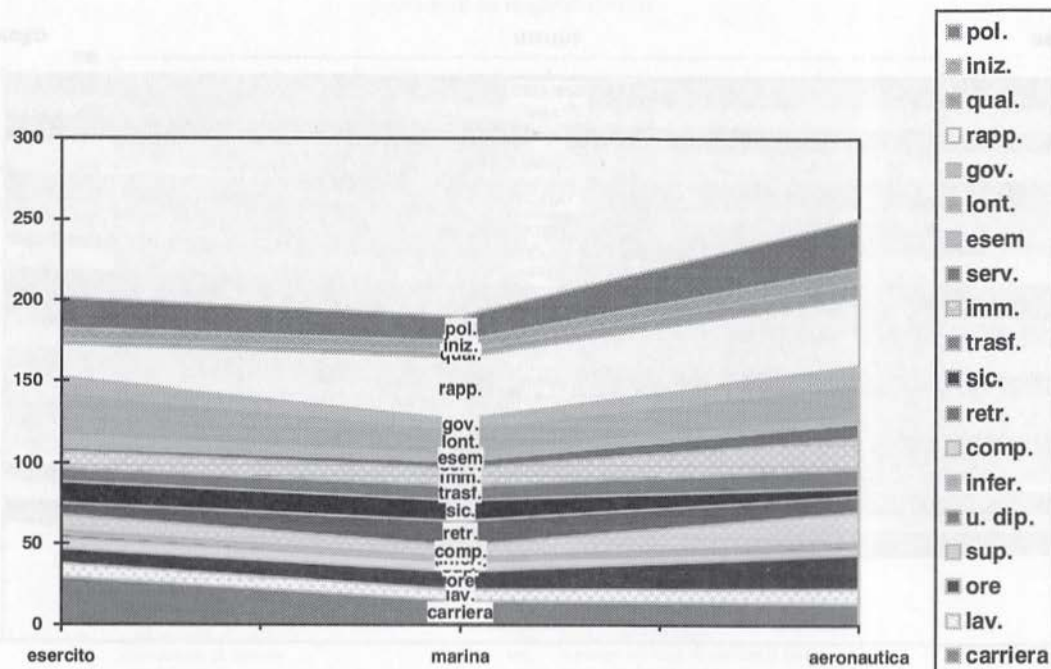


TAVOLA 17
PREVISIONE FUTURA SUGLI ASPETTI PROFESSIONALI PER CLASSE DI ETÀ

ASPETTATIVA FUTURA PCT Col.	20-25	26-30	31-35	CLASSI DI ETÀ' 36-40	41-45	46-50	+ di 50
opportunità carriera							
positiva	29.6%	32.6%	27.7%	18.0%	17.4%	10.1%	27.0%
stazionaria	59.3%	43.5%	52.3%	54.0%	54.3%	62.3%	43.2%
negativa	11.1%	23.9%	20.0%	28.0%	28.3%	27.5%	29.7%
condizioni lavoro							
positiva	56.7%	53.7%	63.6%	67.3%	39.1%	46.4%	52.6%
stazionaria	36.7%	41.1%	28.8%	22.4%	54.3%	36.2%	42.1%
negativa	6.7%	5.3%	7.6%	10.2%	6.5%	17.4%	5.3%
ore di lavoro							
positiva	44.8%	33.3%	51.6%	26.5%	17.8%	36.2%	34.2%
stazionaria	44.8%	55.9%	40.6%	65.3%	62.2%	50.7%	52.6%
negativa	10.3%	10.8%	7.8%	8.2%	20.0%	13.0%	13.2%
riconosc. superiori							
positiva	33.3%	33.3%	22.6%	27.1%	17.8%	17.6%	19.4%
stazionaria	66.7%	60.9%	75.8%	66.7%	73.3%	75.0%	69.4%
negativa		5.7%	1.6%	6.3%	8.9%	7.4%	11.1%
riconosc. U. dipendenti							
positiva	46.7%	42.2%	41.3%	33.3%	23.3%	23.9%	18.9%
stazionaria	50.0%	55.6%	57.1%	66.7%	74.4%	73.1%	78.4%
negativa	3.3%	2.2%	1.6%		2.3%	3.0%	2.7%
riconosc.inferiori							
positiva	43.3%	46.7%	36.5%	37.5%	27.9%	20.9%	18.9%
stazionaria	53.3%	50.0%	61.9%	62.5%	69.8%	76.1%	78.4%
negativa	3.3%	3.3%	1.6%		2.3%	3.0%	2.7%
compiti giornalieri							
positiva	83.3%	64.9%	71.4%	52.0%	40.9%	38.2%	45.9%
stazionaria	16.7%	25.5%	20.6%	34.0%	47.7%	42.6%	48.6%
negativa		9.6%	7.9%	14.0%	11.4%	19.1%	5.4%
retribuzione							
positiva	55.2%	53.2%	48.5%	44.0%	29.5%	41.8%	45.0%
stazionaria	34.5%	38.3%	42.4%	46.0%	56.8%	49.3%	50.0%
negativa	10.3%	8.5%	9.1%	10.0%	13.6%	9.0%	5.0%
sicurezza del posto							
positiva	16.7%	20.0%	20.3%	14.0%	9.1%	15.2%	13.5%
stazionaria	63.3%	71.1%	64.1%	82.0%	75.0%	69.7%	81.1%
negativa	20.0%	8.9%	15.6%	4.0%	15.9%	15.2%	5.4%
trasferibilità civile							
positiva	62.1%	36.3%	41.9%	40.0%	22.7%	29.7%	31.4%
stazionaria	34.5%	59.3%	51.6%	50.0%	59.1%	53.1%	68.6%
negativa	3.4%	4.4%	6.5%	10.0%	18.2%	17.2%	

ASPETTATIVA FUTURA		PER CLASSI DI ETÀ'						
PCT Col.	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	+ di 50	
immagine pubblica								
positiva	66.7%	51.1%	47.0%	49.0%	28.3%	38.2%	45.0%	
stazionaria	26.7%	40.4%	42.4%	35.3%	63.0%	39.7%	50.0%	
negativa	6.7%	8.5%	10.6%	15.7%	8.7%	22.1%	5.0%	
servizio al paese								
positiva	43.3%	45.7%	40.9%	35.3%	35.6%	27.5%	42.5%	
stazionaria	56.7%	50.0%	56.1%	58.8%	57.8%	69.6%	55.0%	
negativa		4.3%	3.0%	5.9%	6.7%	2.9%	2.5%	
esempio superiori								
positiva	33.3%	36.3%	28.8%	18.4%	22.7%	23.9%	33.3%	
stazionaria	63.3%	59.3%	63.6%	77.6%	72.7%	67.2%	56.4%	
negativa	3.3%	4.4%	7.6%	4.1%	4.5%	9.0%	10.3%	
lontananza famiglia								
positiva	16.7%	22.2%	32.3%	10.4%	17.4%	20.6%	15.0%	
stazionaria	50.0%	52.2%	46.2%	60.4%	56.5%	60.3%	62.5%	
negativa	33.3%	25.6%	21.5%	29.2%	26.1%	19.1%	22.5%	
governo dei superiori								
positiva	60.0%	51.6%	44.6%	22.9%	29.5%	31.9%	38.5%	
stazionaria	33.3%	42.9%	47.7%	70.8%	68.2%	58.0%	41.0%	
negativa	6.7%	5.5%	7.7%	6.3%	2.3%	10.1%	20.5%	
rapporto mezzi/compiti								
positiva	50.0%	52.2%	55.4%	41.2%	37.0%	40.9%	55.0%	
stazionaria	20.0%	21.7%	20.0%	25.5%	37.0%	31.8%	22.5%	
negativa	30.0%	26.1%	24.6%	33.3%	26.1%	27.3%	22.5%	
qualifiche professionali								
positiva	66.7%	64.2%	64.6%	37.3%	37.0%	45.5%	60.0%	
stazionaria	26.7%	32.6%	33.8%	58.8%	56.5%	48.5%	40.0%	
negativa	6.7%	3.2%	1.5%	3.9%	6.5%	6.1%		
sviluppo iniziativa								
positiva	56.7%	51.1%	60.0%	51.0%	34.8%	50.0%	55.0%	
stazionaria	33.3%	43.6%	32.3%	37.3%	63.0%	41.2%	40.0%	
negativa	10.0%	5.3%	7.7%	11.8%	2.2%	8.8%	5.0%	
considerazione politici								
positiva	53.3%	41.6%	34.4%	31.4%	17.8%	17.2%	45.0%	
stazionaria	20.0%	39.3%	39.1%	51.0%	73.3%	62.5%	35.0%	
negativa	26.7%	19.1%	26.6%	17.6%	8.9%	20.3%	20.0%	

TAVOLA 18
PREVISIONE FUTURA SU ALCUNI ASPETTI PROFESSIONALI
PER UFFICIALE PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE

ASPETTATIVA FUTURA	PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE			
PCT Col.	INDIFFERENTE	OCCUPAZION.	P.PRAGMATICO	P.RADICALE
ore di lavoro				
positiva	20.0%	37.0%	33.8%	35.7%
stazionaria	40.0%	55.6%	60.0%	51.3%
negativa	40.0%	7.4%	6.3%	13.0%
compiti giornalieri				
positiva	50.0%	66.7%	58.2%	55.4%
stazionaria	33.3%	33.3%	30.4%	33.3%
negativa	16.7%		11.4%	11.2%
trasferibilit� civile				
positiva	50.0%	34.6%	43.6%	34.1%
stazionaria	50.0%	50.0%	44.9%	58.4%
negativa		15.4%	11.5%	7.5%
immagine pubblica				
positiva	50.0%	29.6%	38.8%	49.6%
stazionaria	50.0%	63.0%	46.3%	39.1%
negativa		7.4%	15.0%	11.3%
esempio superiori				
positiva	50.0%	30.8%	26.9%	28.8%
stazionaria	50.0%	65.4%	62.8%	65.8%
negativa		3.8%	10.3%	5.4%
rapporto mezzi/compiti				
positiva	50.0%	48.1%	39.5%	50.0%
stazionaria	16.7%	44.4%	27.2%	23.4%
negativa	33.3%	7.4%	33.3%	26.6%
sviluppo iniziativa				
positiva	33.3%	66.7%	39.5%	54.6%
stazionaria	66.7%	29.6%	48.1%	39.4%
negativa		3.7%	12.3%	6.0%
consideraz. politici				
positiva	50.0%	25.9%	29.5%	35.6%
stazionaria	16.7%	59.3%	47.4%	45.5%
negativa	33.3%	14.8%	23.1%	18.9%

TAVOLA 19
PREVISIONE FUTURA SU ALCUNI ASPETTI PROFESSIONALI
PER UFFICIALE DIVERGENTE/CONVERGENTE

ASPETTATIVA FUTURA PCT Col.	DIVERGENTE/CONVERGENTE			
	DIVERGENTE	P.C.O.D.	P.D.O.C.	CONVERGENTE
opportunità carriera				
positiva	27.5%		34.5%	
stazionaria	46.1%	100.0%	48.3%	25.0%
negativa	26.5%		17.2%	75.0%
condizioni lavoro				
positiva	50.5%	100.0%	35.5%	
stazionaria	42.7%		51.6%	50.0%
negativa	6.8%		12.9%	50.0%
riconosc. superiori				
positiva	20.0%	100.0%	6.7%	
stazionaria	76.0%		83.3%	100.0%
negativa	4.0%		10.0%	
compiti giornalieri				
positiva	57.4%	100.0%	41.9%	25.0%
stazionaria	32.7%		38.7%	50.0%
negativa	9.9%		19.4%	25.0%
trasferibilità civile				
positiva	34.0%		24.1%	50.0%
stazionaria	59.6%	100.0%	65.5%	25.0%
negativa	6.4%		10.3%	25.0%
esempio superiori				
positiva	28.0%		9.7%	
stazionaria	67.0%	100.0%	80.6%	33.3%
negativa	5.0%		9.7%	66.7%
governo dei superiori				
positiva	36.0%	100.0%	22.6%	
stazionaria	58.0%		58.1%	66.7%
negativa	6.0%		19.4%	33.3%
sviluppo iniziativa				
positiva	51.0%	100.0%	32.3%	
stazionaria	43.1%		51.6%	50.0%
negativa	5.9%		16.1%	50.0%
considerazione politici				
positiva	33.3%	100.0%	19.4%	33.3%
stazionaria	47.5%		58.1%	33.3%
negativa	19.2%		22.6%	33.3%

TAVOLA 20
CONFRONTO TRA ASPETTATIVA FUTURA E SODDISFAZIONE
PASSATA SUI FATTORI PROFESSIONALI

PCT Riga	aspettativa/soddisf.	.00	positiva	negativa
opportunità carriera	(futura)	53.7%	22.9%	23.4%
opportunità carriera	(passata)	8.4%	60.5%	31.1%
condizioni lavoro	(futura)	38.2%	53.4%	8.4%
condizioni lavoro	(passata)	.5%	72.6%	26.9%
ore di lavoro	(futura)	54.9%	34.0%	11.1%
ore di lavoro	(passata)	7.2%	64.4%	28.4%
riconosc. superiori	(futura)	71.4%	23.2%	5.4%
riconosc. superiori	(passata)	2.5%	64.2%	33.3%
riconosc. U. dipendenti	(futura)	66.5%	31.5%	2.0%
riconosc. U. dipendenti	(passata)	2.0%	95.5%	2.5%
riconosc.inferiori	(futura)	65.0%	32.8%	2.2%
riconosc.inferiori	(passata)	.7%	97.0%	2.2%
compiti giornalieri	(futura)	35.2%	54.7%	10.1%
compiti giornalieri	(passata)	1.5%	72.1%	26.4%
retribuzione	(futura)	46.3%	44.8%	8.9%
retribuzione	(passata)	3.2%	50.4%	46.4%
sicurezza del posto	(futura)	73.2%	15.5%	11.3%
sicurezza del posto	(passata)	18.1%	78.7%	3.2%
trasferibilità civile	(futura)	57.9%	34.0%	8.1%
trasferibilità civile	(passata)	35.2%	40.1%	24.7%
immagine pubblica	(futura)	43.1%	45.6%	11.3%
immagine pubblica	(passata)	1.7%	39.2%	59.1%
servizio al paese	(futura)	57.6%	38.7%	3.7%
servizio al paese	(passata)		81.1%	18.9%
esempio superiori	(futura)	66.3%	27.8%	5.9%
esempio superiori	(passata)	.7%	45.2%	54.1%
lontananza famiglia	(futura)	56.9%	19.5%	23.6%
lontananza famiglia	(passata)	13.7%	48.0%	38.3%
governo dei superiori	(futura)	53.0%	39.4%	7.6%

Nota: la colonna 00 si riferisce a valori non comparabili, e cioè quello stazionario della aspettativa e il "non influente per me" della soddisfazione.

PCT Riga	aspettativa/soddisf.	.00	positiva	negativa
governo dei superiori	(passata)		46.2%	53.8%
rapporto mezzi/compiti	(futura)	27.3%	46.8%	25.9%
rapporto mezzi/compiti	(passata)		28.5%	71.5%
qualifiche professionali	(futura)	42.9%	53.4%	3.7%
qualifiche professionali	(pass.)	1.7%	67.6%	30.7%
sviluppo iniziativa	(futura)	42.1%	51.0%	6.9%
sviluppo iniziativa	(passata)	70.8%	29.2%	
considerazione politici	(futura)	49.0%	32.3%	18.7%
considerazione politici	(pass.)	14.3%	12.0%	73.8%

TAVOLA 21
 PROBABILITÀ CHE ALCUNE FUNZIONI VENGANO TRASFERITE A PERSONALE CIVILE

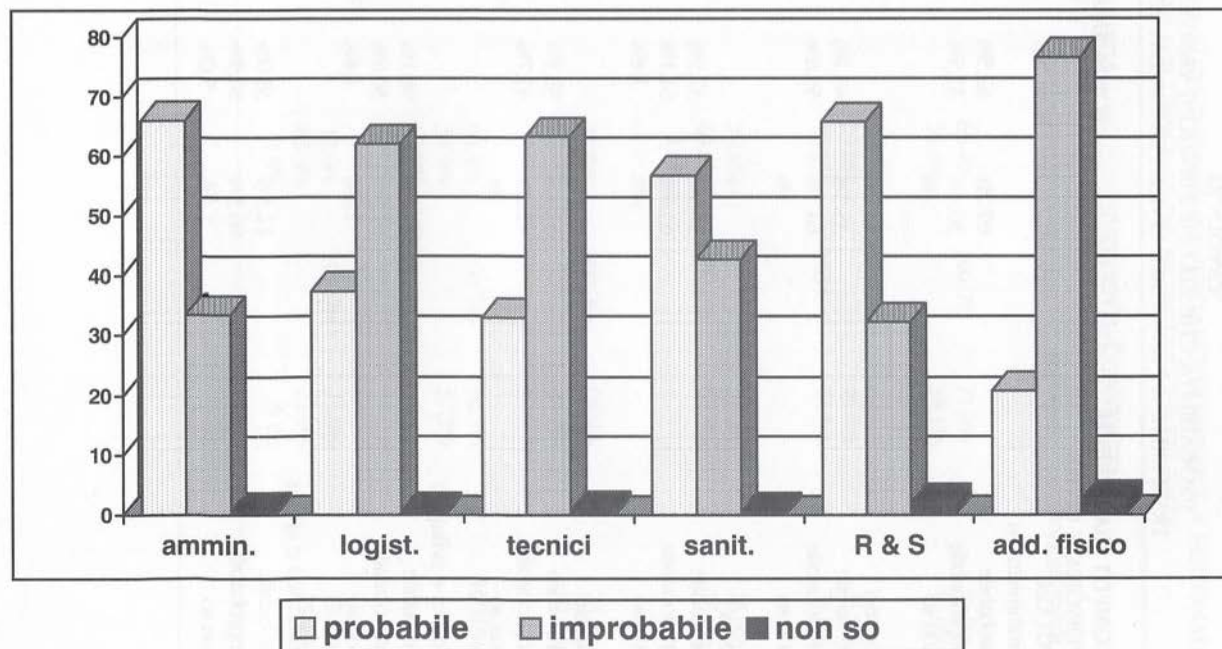


TAVOLA 22
PROBABILITÀ CHE ALCUNE FUNZIONI VENGANO
TRASFERITE A PERSONALE CIVILE PER FORZA ARMATA

COMPITI TRASFERIBILI PERSONALE CIVILE PCT Col.	FORZA ARMATA		
	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
amministrativi			
probabile	69.2%	62.5%	54.7%
improbabile	30.4%	37.5%	43.4%
non so	.4%		1.9%
logistici			
probabile	35.5%	44.4%	37.7%
improbabile	64.1%	55.6%	60.4%
non so	.4%		1.9%
tecnici			
probabile	35.9%	37.5%	11.3%
improbabile	63.8%	61.1%	86.8%
non so	.4%	1.4%	1.9%
sanitari			
probabile	57.4%	58.3%	49.1%
improbabile	42.2%	41.7%	49.1%
non so	.4%		1.9%
ricerca e sviluppo			
probabile	67.0%	68.1%	56.6%
improbabile	31.5%	30.6%	37.7%
non so	1.4%	1.4%	5.7%
add.fisico e sports			
probabile	12.3%	38.0%	43.4%
improbabile	86.3%	56.3%	52.8%
non so	1.4%	5.6%	3.8%

TAVOLA 23
PROBABILITÀ CHE ALCUNE FUNZIONI VENGANO TRASFERITE A PERSONALE
CIVILE PER UFFICIALE DIVERGENTE/CONVERGENTE

COMPITI TRASFERIBILI PERSONALE CIVILE PCT Col.	DIVERGENTE/CONVERGENTE			
	DIVERGENTE	P.C.O.D.	P.D.O.C.	CONVERGENTE
amministrativi				
probabile	65.4%	100.0%	71.9%	50.0%
improbabile	34.6%		28.1%	50.0%
logistici				
probabile	29.8%		46.9%	25.0%
improbabile	70.2%	100.0%	53.1%	75.0%
tecnici				
probabile	29.8%		31.3%	25.0%
improbabile	69.2%	100.0%	68.8%	75.0%
non so	1.0%			
sanitari				
probabile	51.9%	100.0%	68.8%	75.0%
improbabile	48.1%		31.3%	25.0%
ricerca e sviluppo				
probabile	64.4%	100.0%	62.5%	100.0%
improbabile	34.6%		37.5%	
non so	1.0%			
add. fisico e sports.				
probabile	12.6%	100.0%	25.0%	75.0%
improbabile	85.4%		71.9%	25.0%
non so	1.9%		3.1%	

TAVOLA 24
 PROBABILITÀ CHE ALCUNE FUNZIONI VENGANO TRASFERITE
 A PERSONALE CIVILE: CONFRONTO TRA U. SINDACALISTA E MEDIA

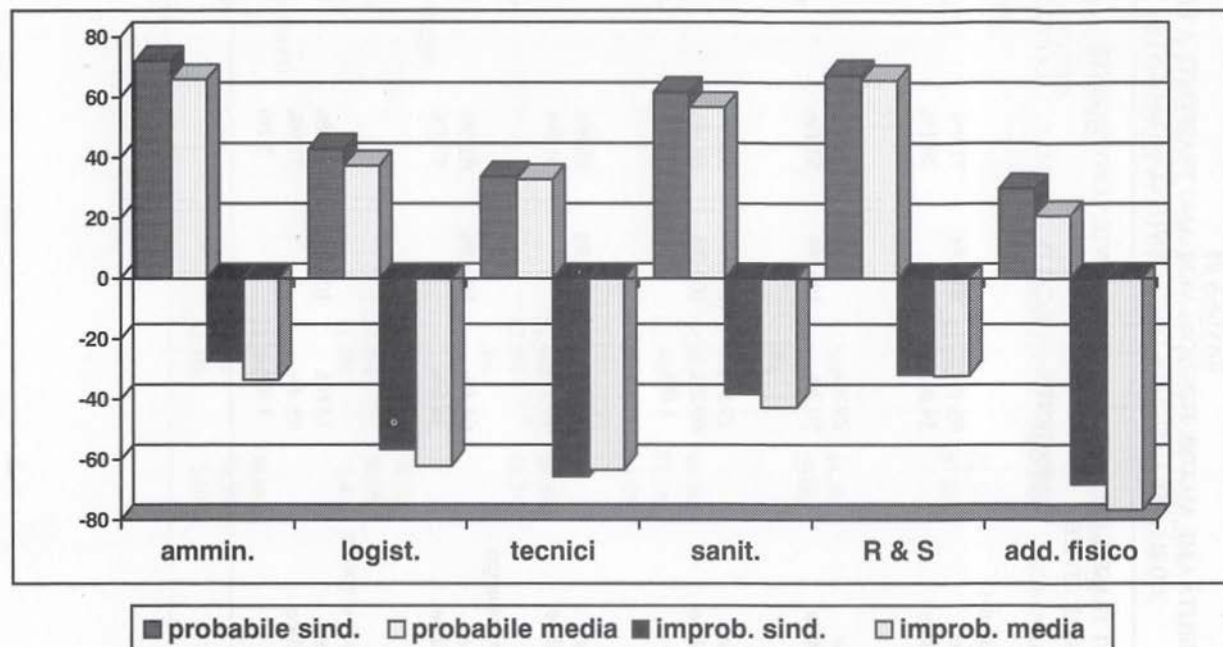
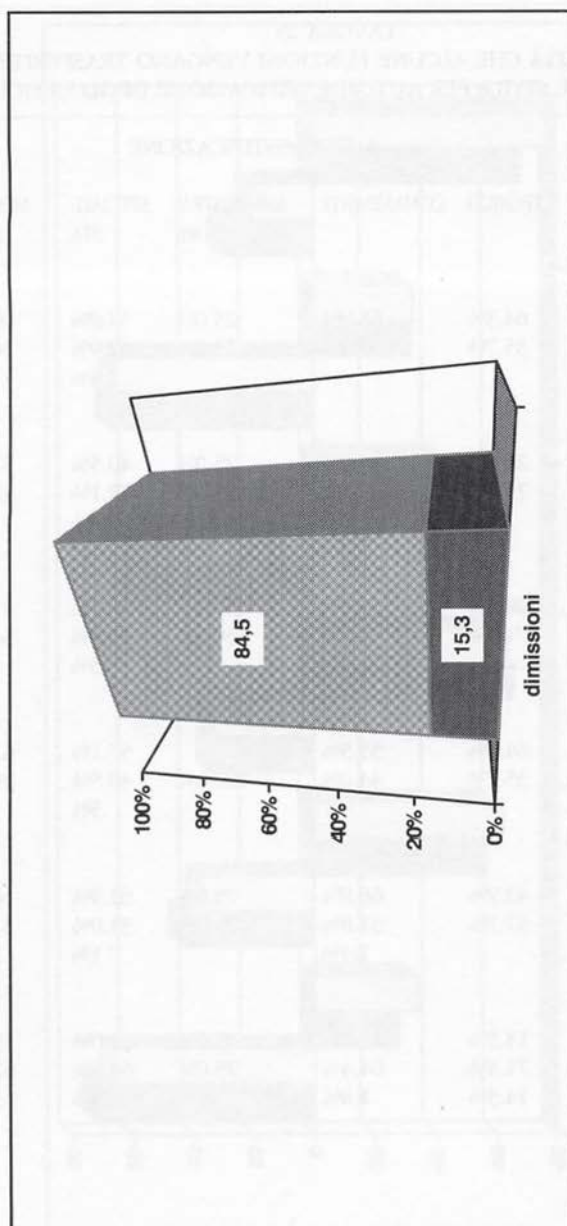


TAVOLA 25
PROBABILITÀ CHE ALCUNE FUNZIONI VENGANO TRASFERITE
A PERSONALE CIVILE PER AUTOIDENTIFICAZIONE DEGLI UFFICIALI

COMPITI TRASFERIBILI PERSONALE CIVILE		AUTOIDENTIFICAZIONE					
	EDUCATORE	TECNICO	COMANDANTE	AMMINISTRA- TORE	SPECIALI- STA	MEMBRO STAFF	LOGISTICO
PCT Col.							
amministrativi							
probabile	80.8%	64.3%	65.9%	25.0%	54.8%	69.5%	83.3%
improbabile	19.2%	35.7%	34.1%	75.0%	42.9%	30.5%	
non so					2.4%		16.7%
logistici							
probabile	50.0%	28.6%	30.9%	25.0%	40.5%	57.6%	66.7%
improbabile	50.0%	71.4%	69.1%	75.0%	57.1%	42.4%	16.7%
non so					2.4%		16.7%
tecnici							
probabile	26.9%	28.6%	34.6%	50.0%	16.7%	45.8%	33.3%
improbabile	73.1%	71.4%	65.0%	50.0%	78.6%	54.2%	66.7%
non so					.5%		4.8%
sanitari							
probabile	57.7%	64.3%	55.5%		57.1%	61.0%	100.0%
improbabile	42.3%	35.7%	44.0%	100.0%	40.5%	39.0%	
non so					.5%		2.4%
ricerca e sviluppo							
probabile	57.7%	42.9%	66.8%	75.0%	61.9%	66.1%	100.0%
improbabile	38.5%	57.1%	31.8%	25.0%	31.0%	32.2%	
non so	3.8%		1.4%		7.1%	1.7%	
add.fisico e sports							
probabile	19.2%	14.3%	13.8%	25.0%	31.0%	33.9%	33.3%
improbabile	80.8%	71.4%	84.4%	75.0%	64.3%	62.7%	66.7%
non so		14.3%	1.8%		4.8%	3.4%	

TAVOLA 26
IPOTESI DI DIMISSIONI PER IL MUTAMENTO DEL CONTESTO PROFESSIONALE



Decisioni nella ipotesi di dimissioni

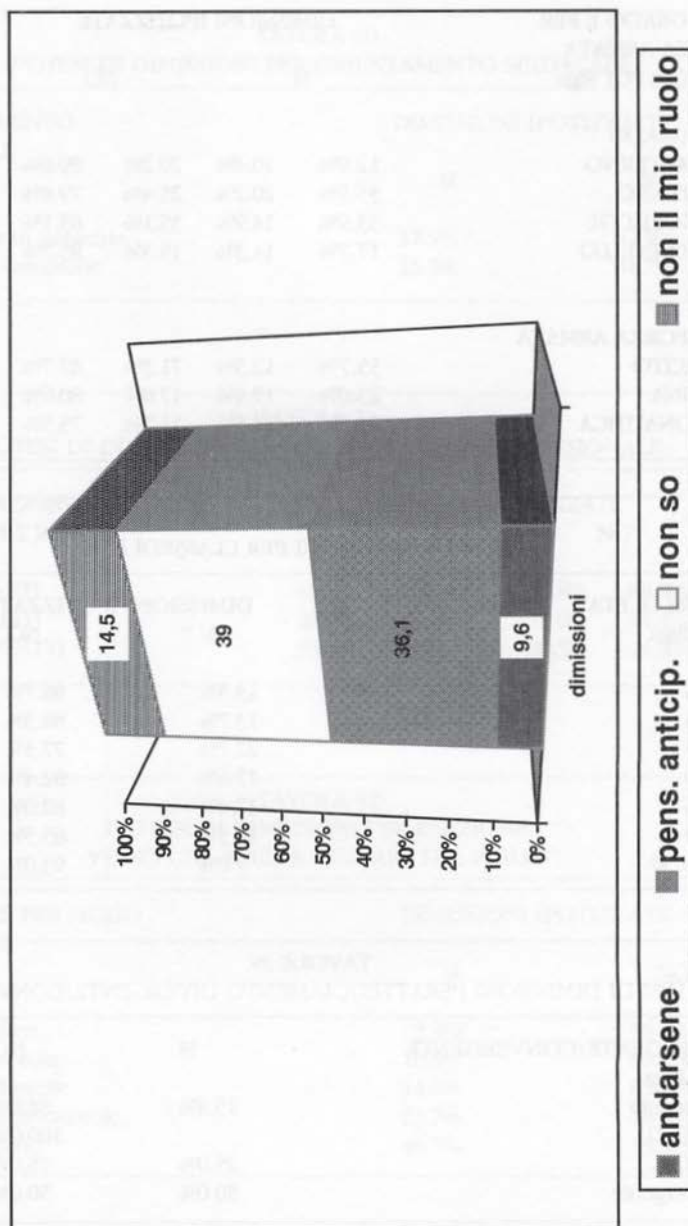


TAVOLA 27
IPOTESI DI DIMISSIONI PER GRADO E PER FORZA ARMATA

PER GRADO E PER FORZA ARMATA PCT Col. PCT Riga	DIMISSIONI IPOTIZZATE			
	SI		NO	
PER GRADO				
SUBALTERNO	12.9%	10.4%	20.2%	89.6%
CAPITANO	35.5%	20.2%	25.4%	79.8%
MAGG/T.COL	33.9%	14.9%	35.1%	85.1%
COLONNELLO	17.7%	14.3%	19.3%	85.7%
PER FORZA ARMATA				
ESERCITO	55.7%	12.3%	71.3%	87.7%
MARINA	23.0%	19.4%	17.0%	80.6%
AERONAUTICA	21.3%	24.5%	11.7%	75.5%

TAVOLA 28
IPOTESI DI DIMISSIONI PER CLASSI DI ETÀ

CLASSI DI ETÀ' PCT Riga	DIMISSIONI IPOTIZZATE	
	SI	NO
20-25	13.3%	86.7%
26-30	13.7%	86.3%
31-35	22.7%	77.3%
36-40	17.6%	82.4%
41-45	17.4%	82.6%
46-50	14.5%	85.5%
oltre i 50	7.0%	93.0%

TAVOLA 29
IPOTESI DI DIMISSIONI PER ATTEGGIAMENTO DIVERGENTE/CONVERGENTE

DIVERGENTE/CONVERGENTE	SI	NO
PCT Riga		
divergente	15.4%	84.6%
P.C.O.D		100.0%
P.D.O.C.	25.0%	75.0%
convergente	50.0%	50.0%

TAVOLA 30
IPOTESI DI DIMISSIONI PER ORIENTAMENTO SINDACALE

ORIENTAMENTO SINDACALE PCT Riga	DIMISSIONI IPOTIZZATE	
	SI	NO
favorevole in generale	17.5%	82.5%
media del campione	15.3%	84.7%

TAVOLA 31
IPOTESI DI DIMISSIONI PER SODDISFAZIONE PROFESSIONALE

SODDISFAZIONE PCT Col. PCT Riga	DIMISSIONI IPOTIZZATE			
		SI		NO
SODDISFATTI	43.1%	11.2%	59.8%	88.8%
RICONCILIATI	20.7%	15.6%	19.6%	84.4%
INSODDISFATTI	36.2%	23.6%	20.5%	76.4%

TAVOLA 32
IPOTESI DI DIMISSIONI PER REAZIONE
VERSO UNA SCELTA MILITARE DEL FIGLIO

REAZIONE PER FIGLIO UFFICIALE PCT Riga	DIMISSIONI IPOTIZZATE	
	SI	NO
ne sarei felice	3.2%	96.8%
sarei favorevole	10.8%	89.2%
sarei indifferente	14.6%	85.4%
sarei poco favorevole	23.7%	76.3%
sarei contrario	46.7%	53.3%

TAVOLA 33
IPOTESI DI DIMISSIONI PER PROIEZIONE FUTURA DELLA PROFESSIONE

PROIEZIONE FUTURA PCT Col.	DIMISSIONI IPOTIZZATE	
	SI	NO
REQUISITI RICHIESTI		
più elevati	58.1%	84.8%
uguali	32.3%	13.2%
più modesti	9.7%	2.0%
ATTRAZIONE		
maggiore	8.1%	37.3%
uguale	53.2%	55.1%
minore	38.7%	7.6%
PRESTIGIO SOCIALE		
più alto	6.5%	33.8%
uguale	54.8%	61.2%
più basso	38.7%	5.0%

TAVOLA 34
 PERCENTUALI UFFICIALI "DIMISSIONARI" E NON
 E RISPETTIVA PERCEZIONE DELL'IMMAGINE

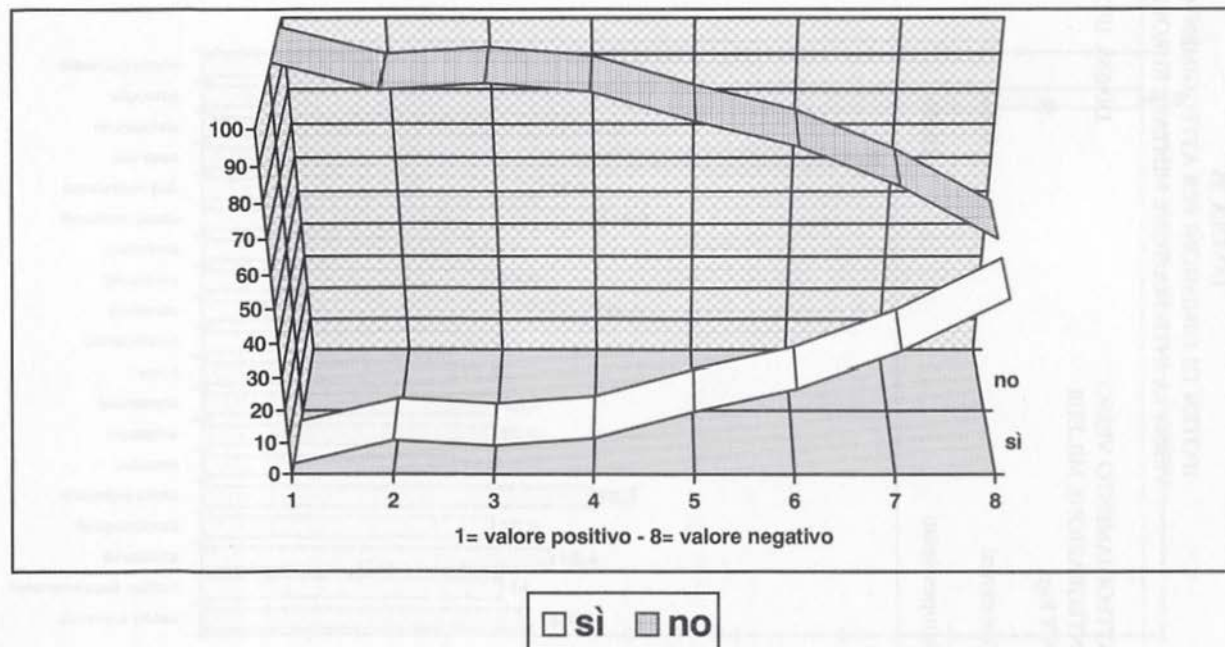


TAVOLA 35
IPOTESI DI DIMISSIONI PER ATTEGGIMENTO
VERSO LA INTEGRAZIONE MILITARE EUROPEA

ATTEGGIAMENTO VERSO INTEGRAZIONE MIL.EUR PCT Riga	DIMISS. IPOTIZZATE	
	SI	NO
Eurottimisti	9.6%	90.4%
Europessimisti	19.8%	80.2%

TAVOLA 36
MOTIVAZIONI DELLA SCELTA PROFESSIONALE
DELL'UFFICIALE "DIMISSIONARIO"

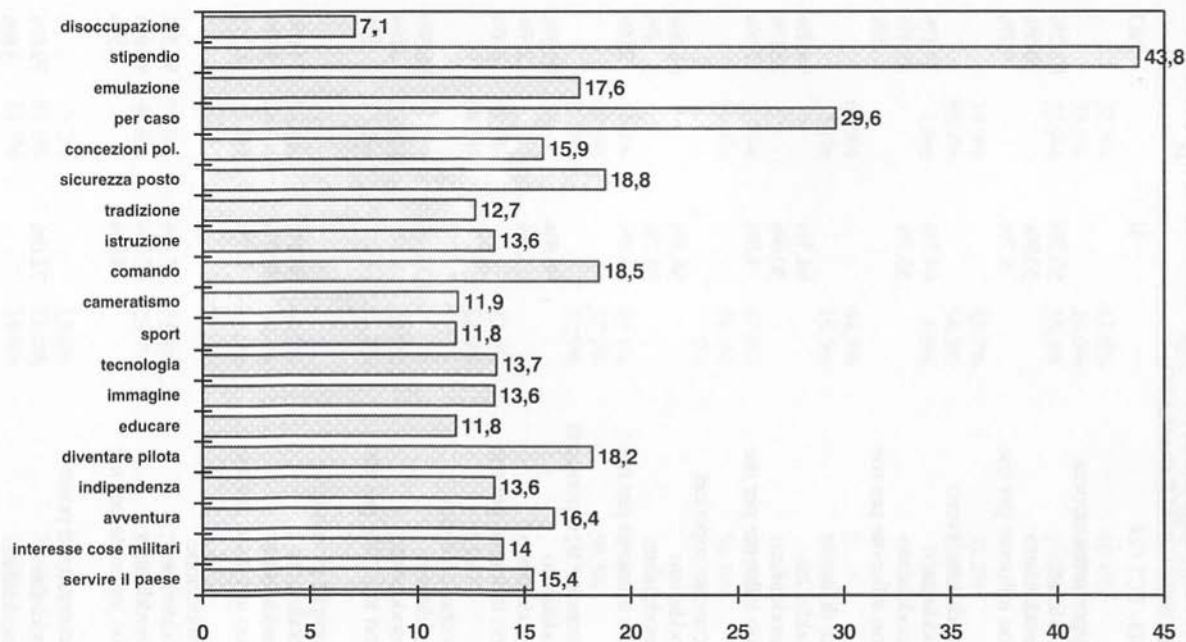


TAVOLA 37
IPOTESI DI DIMISSIONI PER FATTORI DI SODDISFAZIONE
(passato)

FATTORI DI SODDISFAZIONE PROFESSIONALE (PASSATO) DEL PCT Col.	DIMISSIONI IPOOTIZZATE SI	NO	VALORI MEDI CAMPIONE
opportunità carriera			
soddisfatto	56.5%	61.2%	60.5%
insoddisfatto	33.9%	30.6%	31.1%
non influente per me	9.7%	8.2%	8.4%
condizioni lavoro			
soddisfatto	64.5%	74.1%	72.6%
insoddisfatto	35.5%	25.4%	26.9%
non influente per me		.6%	.5%
ore di lavoro			
soddisfatto	64.5%	64.4%	64.4%
insoddisfatto	30.6%	28.0%	28.4%
non influente per me	4.8%	7.6%	7.2%
riconosc. superiori			
soddisfatto	56.5%	65.6%	64.2%
insoddisfatto	38.7%	32.4%	33.3%
non influente per me	4.8%	2.0%	2.5%
riconosc. U. dipendenti			
soddisfatto	96.8%	95.3%	95.5%
insoddisfatto	3.2%	2.4%	2.5%
non influente per me		2.4%	2.0%
riconosc. inferiori			
soddisfatto	100.0%	96.5%	97.0%
insoddisfatto		2.6%	2.2%
non influente per me		.9%	.7%
compiti giornalieri			
soddisfatto	58.1%	74.6%	72.1%
insoddisfatto	40.3%	23.9%	26.4%
non influente per me	1.6%	1.5%	1.5%
retribuzione			
soddisfatto	27.4%	54.5%	50.4%
insoddisfatto	67.7%	42.6%	46.4%
non influente per me	4.8%	2.9%	3.2%
sicurezza del posto			
soddisfatto	72.6%	79.8%	78.7%
insoddisfatto		3.8%	3.2%
non influente per me	27.4%	16.4%	18.1%

(continua)

(continua)

FATTORI DI SODDISFAZIONE PROFESSIONALE (PASSATO) DEL PCT Col.	DIMENSIONI IPOOTIZZATE SI	VALORI MEDI NO	CAMPIONE
trasferibilità civile			
soddisfatto	32.3%	41.6%	40.1%
insoddisfatto	33.9%	23.0%	24.7%
non influente per me	33.9%	35.4%	35.2%
immagine pubblica			
soddisfatto	14.5%	43.7%	39.2%
insoddisfatto	83.9%	54.5%	59.1%
non influente per me	1.6%	1.8%	1.7%
servizio al paese			
soddisfatto	62.9%	84.5%	81.1%
insoddisfatto	37.1%	15.5%	18.9%
esempio superiori			
soddisfatto	30.6%	47.8%	45.2%
insoddisfatto	69.4%	51.3%	54.1%
non influente per me		.9%	.7%
lontananza famiglia			
soddisfatto	41.9%	49.1%	48.0%
insoddisfatto	40.3%	37.9%	38.3%
non influente per me	17.7%	12.9%	13.7%
governo dei superiori			
soddisfatto	41.0%	47.1%	46.2%
insoddisfatto	59.0%	52.9%	53.8%
rapporto mezzi/compiti			
soddisfatto	25.8%	28.9%	28.5%
insoddisfatto	74.2%	71.1%	71.5%
qualifiche professionali			
soddisfatto	54.8%	69.9%	67.6%
insoddisfatto	43.5%	28.4%	30.7%
non influente per me	1.6%	1.8%	1.7%
sviluppo iniziativa			
soddisfatto	51.6%	74.3%	70.8%
insoddisfatto	48.4%	25.7%	29.2%
considerazione politici			
soddisfatto	3.2%	13.6%	12.0%
insoddisfatto	85.5%	71.6%	73.8%
non influente per me	11.3%	14.8%	14.3%

TAVOLA 38
IPOTESI DI DIMISSIONI PER FATTORI DI SODDISFAZIONE
(futuro)

FATTORI DI SODDISFAZIONE PROFESSIONALE (ASPETTATIVA) DEL PCT Col.	DIMISSIONI IPOTIZZATE		VALORI MEDI
	SI	NO	CAMPIONE
opportunità carriera			
positiva	10.0%	26.3%	23.8%
stazionaria	56.7%	51.1%	51.9%
negativa	33.3%	22.7%	24.3%
condizioni lavoro			
positiva	24.2%	60.1%	54.5%
stazionaria	46.8%	35.1%	36.9%
negativa	29.0%	4.8%	8.5%
ore di lavoro			
positiva	32.3%	35.8%	35.2%
stazionaria	53.2%	53.3%	53.3%
negativa	14.5%	10.9%	11.5%
riconosc.superiori			
positiva	13.3%	26.8%	24.7%
stazionaria	76.7%	68.2%	69.6%
negativa	10.0%	5.0%	5.8%
riconosc. U. dipendenti			
positiva	34.4%	33.2%	33.4%
stazionaria	62.3%	64.9%	64.5%
negativa	3.3%	1.9%	2.1%
riconosc.inferiori			
positiva	27.9%	35.8%	34.5%
stazionaria	70.5%	61.7%	63.1%
negativa	1.6%	2.5%	2.3%
compiti giornalieri			
positiva	44.3%	59.1%	56.8%
stazionaria	37.7%	31.8%	32.7%
negativa	18.0%	9.1%	10.5%
retribuzione			
positiva	27.9%	49.5%	46.2%
stazionaria	50.8%	43.5%	44.7%
negativa	21.3%	6.9%	9.1%
sicurezza del posto			
positiva	13.3%	16.9%	16.3%
stazionaria	66.7%	72.7%	71.8%
negativa	20.0%	10.4%	11.9%
trasferibilità civile			
positiva	23.3%	38.8%	36.3%
stazionaria	55.0%	55.0%	55.0%
negativa	21.7%	6.3%	8.7%

(continua)

(continua)

FATTORI DI SODDISFAZIONE PROFESSIONALE (ASPETTATIVA) DEL PCT Col.	DIMISSIONI IPOTIZZATE		VALORI MEDI CAMPIONE
	SI	NO	
immagine pubblica			
positiva	11.3%	52.7%	46.3%
stazionaria	50.0%	40.8%	42.3%
negativa	38.7%	6.5%	11.5%
servizio al paese			
positiva	18.0%	43.1%	39.3%
stazionaria	67.2%	55.2%	57.0%
negativa	14.8%	1.8%	3.8%
esempio superiori			
positiva	20.0%	30.5%	28.9%
stazionaria	68.3%	64.4%	65.0%
negativa	11.7%	5.1%	6.1%
lontananza famiglia			
positiva	16.4%	20.8%	20.2%
stazionaria	57.4%	55.0%	55.4%
negativa	26.2%	24.2%	24.5%
governo dei superiori			
positiva	24.6%	43.9%	40.9%
stazionaria	59.0%	49.7%	51.2%
negativa	16.4%	6.4%	7.9%
rapporto mezzi/compiti			
positiva	19.4%	53.5%	48.1%
stazionaria	38.7%	22.8%	25.3%
negativa	41.9%	23.7%	26.6%
qualifiche professionali			
positiva	33.9%	58.3%	54.5%
stazionaria	56.5%	39.0%	41.7%
negativa	9.7%	2.7%	3.8%
sviluppo iniziativa			
positiva	37.1%	54.6%	51.9%
stazionaria	38.7%	41.5%	41.1%
negativa	24.2%	3.9%	7.0%
considerazione politici			
positiva	11.9%	37.7%	33.8%
stazionaria	44.1%	47.1%	46.6%
negativa	44.1%	15.2%	19.6%

TAVOLA 39
IPOTESI DI DIMISSIONI PER PROPOSTE
SULLE MOTIVAZIONI PROFESSIONALI

PROPOSTE PER MIGLIORARE SODDISFAZ. PROFESSIONALE PCT Riga	DIMISSIONI IPOTIZZATE	
	SI	NO
aumento stipendio	45.5%	54.5%
procedure promozione	11.8%	88.2%
maggiore professionalità	8.5%	91.5%
immagine pubblica	15.4%	84.6%
mezzi/compiti	19.5%	80.5%
iniziativa		100.0%
reclutamento volontario	11.1%	88.9%
politici attenti	12.5%	87.5%
lavoro organizzato	21.4%	78.6%
+ leadership	11.4%	88.6%
reclutamento ufficiali	20.0%	80.0%
varie	33.3%	66.7%
esercito europeo	9.1%	90.9%
attenzione famiglia		100.0%

CAPITOLO V

IL FUTURO DELLE FORZE ARMATE

FUNZIONI COMPITI RISCHI

5.1. Le funzioni riconosciute alle forze armate.

Il campione esaminato presenta una larga uniformità di giudizi su una serie di affermazioni che individuano le funzioni, sia più "tradizionali" sia meno, assegnate alle forze armate (Tavola 1): si rileva innanzitutto una quasi unanime convinzione (89.8%) che le forze armate avrebbero ragione di esistere anche senza una minaccia esterna. A questa notazione, che appare perlomeno ovvia da parte di professionisti militari, non foss'altro che per motivi di autolegittimazione, segue una adesione, che oscilla tra il 90% e il 70% circa del totale dei rispondenti, su affermazioni come: "uno stato senza forze armate presenta un vuoto di potere che può provocare sgraditi interventi stranieri"; "le forze armate esistono per difendere il territorio nazionale attraverso l'impiego della forza militare"; "le forze armate costituiscono l'estrema garanzia della legge e dell'ordine per la sicurezza interna"; "la democrazia sarebbe in Italia difficile da salvaguardare senza l'esistenza di forze armate". Anche una funzione meno tradizionale, come la possibilità di gestire, mediante l'impiego delle forze armate, crisi di natura non militare come le pubbliche calamità, raccoglie una elevatissima percentuale di consenso.

Per ciò che concerne le modalità per garantire la sicurezza nazionale l'orientamento prevalente non rimane ristretto all'azione dell'istituzione militare nazionale, ma cerca una migliore garanzia nell'esistenza di forti alleanze (90%), nella necessità di disporre degli armamenti più moderni (94%) e di mantenere un elevato standard addestrativo anche in assenza di una immediata minaccia di guerra (99%).

Meno unanimistico appare l'orientamento verso la funzione "di garantire la pace" delle forze armate: se il 74% del campione ritiene che le forze armate siano la estrema garanzia della pace mondiale, è presente un 25% che non concorda con questa affermazione; allo stesso modo

ben il 46% non ritiene che il disarmo costituisca necessariamente un rischio di guerra. Dall'incrocio delle risposte sulle due affermazioni che precedono emerge un gruppo, pari al 17% degli intervistati, per il quale l'esistenza di forze armate non garantisce la pace, e, al tempo stesso, la loro riduzione o eliminazione non aumenta di per sé le possibilità di guerra (Tavola 2). Evidentemente per questi intervistati l'esistenza o meno di strumenti militari non facilita in sé né la condizione di pace né quella di guerra, che dipendono in maggior misura da fattori extramilitari. D'altro canto, il 46% del campione ritiene che le forze armate siano garanzia di pace e, al tempo stesso, che il disarmo porti prima o poi allo scoppio di conflitti.

Un significativo (per la categoria) 26% ritiene infine che le forze armate non costituiscano necessariamente uno strumento della nostra politica estera (forse in ciò è presente una valutazione dell'effettivo profilo della politica estera italiana dopo la seconda guerra mondiale).

La situazione complessiva non presenta significative differenze rispetto all'appartenenza all'una o all'altra forza armata (Tavola 3): laddove si registrano differenze, gli ufficiali di Marina appaiono relativamente più scettici sulla funzione di salvaguardia della democrazia in Italia da parte delle forze armate e sulla garanzia di pace mondiale che esse possono fornire; inoltre essi, insieme agli ufficiali dell'Aeronautica, appaiono in larga maggioranza convinti del fatto che il disarmo non conduca necessariamente alla guerra.

5.2. Percezione delle minacce future.

Esiste tra gli ufficiali intervistati una chiara percezione delle minacce che in futuro possono diventare pericoli reali e influenzare di conseguenza struttura e funzioni delle forze armate e, di conseguenza, le modalità concrete di prestazione della professione (Tavola 4). Tra le minacce alla sicurezza nazionale, le evenienze da quasi tutti ritenute destinate ad aumentare, o perlomeno a rimanere allo stesso livello di oggi, sono quelle relative a coinvolgimenti in conflitti tra paesi del terzo mondo, il terrorismo e la criminalità internazionali, i conflitti bilaterali e le loro degenerazioni, le immigrazioni in massa. La minaccia del nucleare si presenta in maniera decisamente diversa rispetto al periodo della

"guerra fredda": viene ritenuto in aumento il pericolo di ricatto nucleare da parte di paesi del terzo mondo, come pure la permanenza di rischi derivanti da possibili conflitti nucleari tra questi paesi, mentre in forte declino è percepito il rischio di conflitti nucleari per errore: alla minaccia dell'asse Est-Ovest si è chiaramente sostituita quella dell'asse Sud-Nord.

Ciascun tipo di minaccia toccherà in modo diverso, secondo gli intervistati, le forze armate italiane: il rischio probabilmente più coinvolgente per il nostro apparato militare è ritenuto essere rappresentato dall'immigrazione di massa (82%), seguito da forme di guerra non ortodossa come il terrorismo (74%) (Tavola 5). È palese come su questi giudizi pesino gli eventi che nel periodo della rilevazione stavano toccando (o avevano di recente toccato) l'istituzione militare ed influenzavano l'opinione pubblica, come l'immigrazione dall'Albania e il tentativo di contrastare l'immigrazione clandestina dai paesi africani. Su detti rischi si rileva una certa differenziazione per forza armata (Tavola 6). Evidentemente, nel compiere la necessaria riflessione prima di rispondere, l'orientamento di ciascun ufficiale è stato maggiormente influenzato dall'appartenenza ad un settore professionale specifico, dalla propria particolare posizione, piuttosto che dall'appartenenza ad una organizzazione unitaria. Significativa, a questo riguardo, è l'opinione di un probabile aumento delle forme di guerra non ortodossa, espresso e ritenuto più coinvolgente dagli appartenenti all'Esercito e all'Aeronautica, e in percentuale minore dagli ufficiali di Marina; questi ultimi si ritengono anche relativamente meno coinvolti da possibili conflitti tra paesi del terzo mondo o in generale da conflitti bilaterali.

Con un certo ottimismo, d'altra parte, gli ufficiali intervistati non ritengono probabile un crescente coinvolgimento delle nostre forze armate in conflitti in qualche modo collegati con il terzo mondo, anche se si tratta di maggioranze relative: praticamente il campione su questi punti si divide a metà tra quanti ritengono le probabilità di coinvolgimento in declino e quanti le prevedono un aumento. Distinguendo i rispondenti per grado non si registrano differenze degne di nota (al massimo cinque-sei punti percentuali) (Tavola 7): le nuove minacce sono da tutti percepite in base a valutazioni e informazioni che non dipendono dal grado o dall'incarico ricoperto.

L'orientamento socio-politico materialista/postmaterialista, qui indagato mediante i classici items già citati, non pare influenzare le diverse e

possibili funzioni attribuibili alle FFAA, tranne che in alcuni casi, direttamente collegati con visioni più generali. Sono infatti i pur pochi postmaterialisti ad aderire più della media del campione alle affermazioni seguenti: "le forze armate non sono indispensabile garanzia della legge e dell'ordine interno", "il disarmo non conduce alla guerra", "le forze armate non costituiscono una garanzia per la pace mondiale", "la democrazia in Italia potrebbe essere salvaguardata anche senza l'esistenza di forze armate" (Tavola 8). Anche per ciò che concerne le nuove minacce percepite come più o meno probabili, le differenze di orientamento non influenzano il relativo "ottimismo" o "pessimismo".

5.3. I giudizi sui compiti futuri delle FFAA.

Anche sull'importanza futura delle ipotesi di impiego previste dal questionario per le forze armate nazionali l'accordo degli intervistati è notevole (percentuali superiori al 90%), almeno per un consistente blocco di possibili compiti, quali il mantenimento della sicurezza interna, tutte le attività legate ad operazioni di peace keeping e peace enforcing (sotto il comando dell'ONU o in seguito a decisioni ONU, o come 'caschi blu' o in cooperazione con altri paesi), le missioni internazionali di controllo sugli armamenti, l'intervento in caso di pubbliche calamità in patria. In sintesi gli ufficiali attribuiscono un crescente risalto a quell'insieme composito di compiti riconducibile al concetto di *constabulary force*, intesa come funzione di polizia internazionale, che Janowitz aveva individuato come tendenza generalizzata delle istituzioni militari già negli anni Sessanta ⁽¹⁾. Una quota sempre maggioritaria del campione, ma su livelli percentuali lievemente inferiori (tra il 74% e l'82%), ritiene analogamente di futura grande rilevanza attività come la lotta contro il terrorismo e il traffico di droga, l'intervento per pubbliche calamità all'estero, l'aiuto a paesi in via di sviluppo e la difesa del territorio nazionale.

Più diversificate appaiono le valutazioni del campione su compiti meno tipici delle organizzazioni militari, valutazioni che dividono gli

⁽¹⁾ Vedi Janowitz in bibliografia.

intervistati in due gruppi di eguale entità, intorno al 50%: si tratta della protezione dell'ambiente, dell'intervento per opere civili (costruzione di strade, assistenza a rifugiati...), del concorso in operazioni di polizia confinaria; destinate invece secondo la maggioranza (75%) a diventare sempre meno importanti sono le eventuali sostituzioni di lavoratori in sciopero e le funzioni puramente cerimoniali (Tavola 9).

La valutazione delle probabilità di aumento o diminuzione di importanza dei diversi compiti risulta complessivamente indipendente sia dal grado rivestito che dall'orientamento di valore materialista/postmaterialista; ciò è del resto comprensibile, dal momento che si tratta di opinioni, sulle quali l'influenza delle scelte valoriali più generali è minore, mentre maggiore è il peso delle idee correnti e delle circostanze contingenti.

L'atteggiamento che gli intervistati assumono verso i prevedibili compiti delle forze armate appare fortemente correlato alle previsioni sul livello di importanza che essi assumeranno in futuro. Estremamente favorevole appare infatti l'atteggiamento verso compiti quali le operazioni di peace keeping (caschi blu, cooperazione internazionale, operazioni sotto comando ONU), gli interventi di controllo degli armamenti, la difesa del territorio nazionale e l'intervento per pubbliche calamità in patria: queste missioni raccolgono il favore di più del 90% degli intervistati. Più contenuta è l'approvazione di missioni del tipo Guerra del Golfo, e di compiti di polizia interna, verso le quali oltre il 20% esprime un relativo sfavore.

Meno unanime l'atteggiamento, che rimane però favorevole per la maggioranza del campione (con percentuali intorno al 65-70%), verso compiti quali l'intervento per calamità pubbliche all'estero, l'aiuto a paesi in via di sviluppo, la protezione dell'ambiente, la lotta contro il terrorismo e il traffico di droga, il concorso ad operazioni di polizia confinaria. La maggioranza degli ufficiali appare invece sfavorevolmente orientata verso le funzioni cerimoniali e l'impiego di militari in sostituzione di lavoratori in sciopero (Tavola 10).

L'atteggiamento di approvazione o disapprovazione nei confronti dei diversi compiti non pare influenzato dal grado rivestito dagli ufficiali intervistati. Come evidenziato nella Tavola 11, tale atteggiamento non varia attraverso i gradi, salvo che per i compiti di lotta al terrorismo e al traffico di droga dove l'atteggiamento favorevole cresce con il crescere

del grado.

Una certa valenza nel differenziare le posizioni si riscontra per gli orientamenti postmaterialisti "puri" (che, ricordiamo, sono presenti solo nell'8% del campione) nei confronti delle missioni più eterodosse. Essi infatti si pronunciano più favorevolmente della media verso compiti quali l'aiuto a popolazioni all'estero e nei paesi in via di sviluppo, mentre per compiti di polizia confinaria, di polizia interna ed anche per operazioni militari del tipo Guerra del Golfo, presentano più frequenti manifestazioni di disapprovazione.

5.4. Orientamento professionale e nuovi compiti.

Le molteplici funzioni svolte dalle forze armate, e la variazione degli atteggiamenti verso di esse, possono essere influenzate anche dall'orientamento complessivo che l'ufficiale professionista mantiene verso la propria specifica funzione. In altre parole, quel contenuto del proprio "mestiere" che l'ufficiale ritiene più importante, gli elementi che di esso sono più significativi per definire la sua immagine professionale, ci consentono probabilmente di meglio identificare i giudizi espressi dagli ufficiali del campione rispetto a funzioni e compiti vecchi e nuovi.

Come già nei precedenti capitoli, è stata utilizzata una tipologia "classica" dell'orientamento professionale degli ufficiali, che vede una suddivisione in almeno quattro tipi ideali: il *professionista radicale*, il *professionista pragmatico*, l'*occupazionale* e l'*indifferente*.

5.4.1. Le funzioni delle FF.AA.

La Tavola 12 mostra la distribuzione degli atteggiamenti di accordo e disaccordo nei confronti delle affermazioni relative alle funzioni delle forze armate rispetto ai quattro tipi ideali di professionista. Come si nota, una serie di affermazioni raccoglie una maggioranza talmente estesa di posizioni di accordo o di disaccordo da non rendere significative ulteriori distribuzioni di frequenza. Si tratta di quelle proposizioni già esaminate al Par. 5.1, cui si rimanda.

Laddove, al contrario, il campione si distribuisce con meno unanimi-

smo, l'orientamento verso la professione è in grado di differenziare i giudizi espressi dagli ufficiali intervistati: quel 19% complessivo che non concorda con la funzione delle forze armate come estrema garanzia della legge e dell'ordine interni appartiene proporzionalmente più al gruppo occupazionale (il 26% di essi è infatti in disaccordo) con sette punti percentuali sopra la media del campione, e in misura decrescente ai professionali, pragmatici e radicali, rispettivamente al 22% e al 18% di disaccordo. Un analogo trend si riscontra per la valutazione delle forze armate come garanzia di pace mondiale e, in parte, per la concezione secondo la quale il disarmo può condurre all'esplosione di conflitti: per la prima affermazione, infatti, ben il 42% degli ufficiali ad orientamento occupazionale è in disaccordo (un valore quasi doppio rispetto alla media del campione pari al 25%), contro il 29% ed il 22.6% dei professionisti pragmatici e radicali; la questione del disarmo non preoccupa la maggioranza (circa il 60%) degli ufficiali occupazionali, mentre i professionisti radicali (il 47% dei quali non ritiene che il disarmo comporti rischi di guerra) ed i professionisti pragmatici (il 39%) si collocano attorno o al di sotto della media totale di quanti non condividono tale preoccupazione (46.5%). Infine, la considerazione delle forze armate come indispensabile strumento della politica estera nel nostro paese - affermazione nei confronti della quale il 27% degli intervistati manifesta disaccordo - vede in disaccordo ancora una volta più gli ufficiali ad orientamento occupazionale rispetto ai professionali (rispettivamente il 37%, il 28% ed il 26%).

Valutando nel loro complesso le distribuzioni dell'accordo e del disaccordo verso le diverse funzioni attribuibili alle forze armate in base all'orientamento che gli ufficiali intervistati manifestano verso la propria professione, si può osservare che l'orientamento occupazionale sembra produrre un certo favore verso quelle che si potrebbero definire come "funzioni politiche" delle forze armate: affermazioni quali "le forze armate sono garanzia di legge e ordine interno", "garanzia di pace mondiale" (con il corollario del disarmo probabile causa di guerre) e "strumento indispensabile di politica estera", infatti, possono configurarsi come attribuzioni di funzioni essenzialmente politiche, mentre tutte le altre affermazioni contengono elementi relativi a funzioni più specifiche di sicurezza militare, di affidabilità ed efficienza tecnica. Se su quest'ultimo insieme di funzioni l'accordo è largamente generalizzato e poco influen-

zato dall'orientamento professionale, sul primo insieme si manifestano, come si è visto, anche dei giudizi negativi, sui quali l'orientamento occupazionale sembra avere un certo peso, mentre, relativamente parlando, l'orientamento professionale pragmatico si colloca in posizione intermedia tra quello e il professionalismo radicale.

5.4.2. I nuovi compiti.

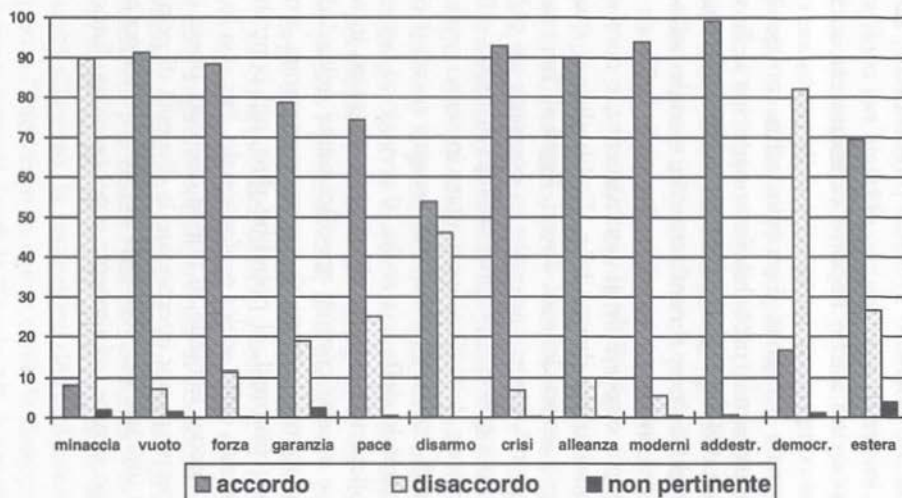
L'importanza attribuita ai compiti vecchi e nuovi delle forze armate, ed in particolare l'approvazione o la disapprovazione data all'eventuale maggiore importanza assumibile dai diversi compiti non può essere indifferente rispetto all'orientamento professionale degli ufficiali. Nella Tavola 13 sono evidenziate le distribuzioni di frequenza di tali atteggiamenti verso i vari compiti rispetto alla tipologia professione/occupazione, e da essa si ricavano notazioni di un certo interesse.

Anche in questo caso, per i compiti nei confronti dei quali la valutazione di approvazione (o di disapprovazione) raggiunge o supera il 90% degli intervistati non si reputa significativa la considerazione della distribuzione per tipi professionali, mentre tale distribuzione viene evidenziata laddove le posizioni non sono così univocamente determinate. In primo luogo, sono le operazioni militari del tipo "Guerra del Golfo" a destare perplessità nel 22% del campione, ed in misura relativamente maggiore presso i professionali, radicali (23%) e pragmatici (22%) contro il 18.5% degli occupazionali; ancora, compiti che richiamano funzioni di polizia o di controllo dell'ordine interno e di lotta al terrorismo, sono visti con minor favore da quanti presentano un orientamento occupazionale rispetto ai professionali, mentre il contrario accade per il concorso ad operazioni di polizia confinaria, dove sono gli occupazionali ad essere relativamente più positivi dei professionali. Per quanto riguarda compiti meno caratterizzati in senso "militare", quali ad esempio l'intervento per calamità all'estero, la protezione dell'ambiente, l'aiuto ai paesi in via di sviluppo e l'intervento in opere civili, la disapprovazione, che in alcuni casi è maggioritaria (vedi la Tavola 10) è sensibile per gli occupazionali e decresce passando ai professionali pragmatici ed ai professionali radicali.

La struttura di queste distribuzioni induce ad una spiegazione più a fil

di logica che di fatto, e si potrebbe definire una "metaspiegazione", in quanto fa riferimento ad orientamenti di valore sottostanti ai tipi occupazionale e professionale di ufficiale. L'ufficiale orientato in senso occupazionale vede la propria attività come insieme di compiti legati ad un posto di lavoro che garantisce sicurezza, retribuzione garantita, continuità e prevedibilità; l'ufficiale orientato in senso professionale, sia egli pragmatico o radicale, sa invece di aver assunto obblighi nei confronti di una collettività, che gli possono anche imporre cambiamenti, sacrifici, incertezza e rischio, come componenti intrinseche della posizione occupata. L'ufficiale occupazionale paragona il proprio status con quello di altre posizioni "civili" ritenute simili, probabilmente partecipa della visione del mondo caratteristica dell'impiegato pubblico, la attività di routine, manifesta una maggiore rigidità verso il cambiamento, e crede nella divisione e specializzazione del lavoro tra i vari ruoli sociali; l'ufficiale professionale, al contrario, è più disponibile al cambiamento, e contemporaneamente più tradizionalmente disponibile all'obbedienza quando questa ricade nella sfera più ampia dei suoi doveri, legati al "benessere e alla sicurezza della collettività". L'occupazionale ha contratto un obbligo specifico, il professionale riconosce il proprio obbligo in modo diffuso. Di qui la maggior propensione dell'ufficiale orientato in senso professionale ad accettare compiti di natura diversa (pur sempre coerenti con il nucleo normativo fondamentale della sua scelta, il servizio al benessere ed alla sicurezza della collettività) rispetto all'ufficiale orientato in senso occupazionale, che invece accetta compiti specificamente militari di cui conosce limiti e rischi, e meno compiti di natura eterogenea, ancora scarsamente definita, non compresi, si potrebbe dire, nel contratto di lavoro sottoscritto al momento della scelta professionale. Pur con le cautele che tale spiegazione ancora richiede, si ritiene che essa possa costituire una buona base di partenza per interpretare la diversità di posizioni espresse da questi tipi di ufficiale nei confronti dei nuovi e meno nuovi compiti assegnati alle forze armate nel presente e nel prossimo futuro.

TAVOLA 1
FUNZIONI DELLE FORZE ARMATE

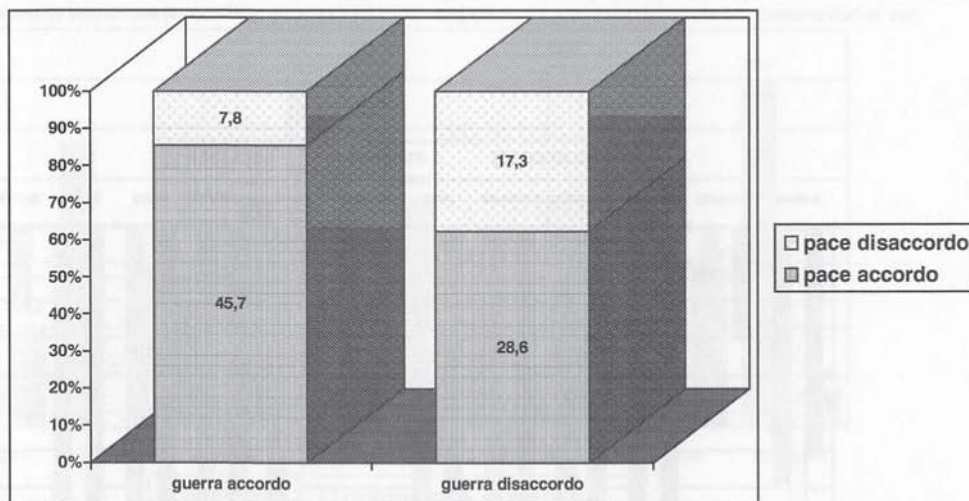


Legenda

minaccia = solo la minaccia esterna rende necessarie forze armate
 vuoto = stato senza forze armate = vuoto di potere
 forza = funzione di difesa del territorio con la forza
 garanzia = F.A. come ultima garanzia ordine interno
 pace = F.A. come estrema garanzia pace mondiale
 disarmo = il disarmo porta alla guerra

crisi = F.A. come strumento per qualsiasi tipo di crisi
 alleanza = una buona alleanza militare come garanzia di sicurezza
 moderni = alle F.A. debbono essere dati i più moderni armamenti
 addestr. = l'addestramento militare conserva il suo significato
 democr. = la democrazia può essere salvaguardata anche senza F.A.
 estera = F.A. strumento necessario politica estera

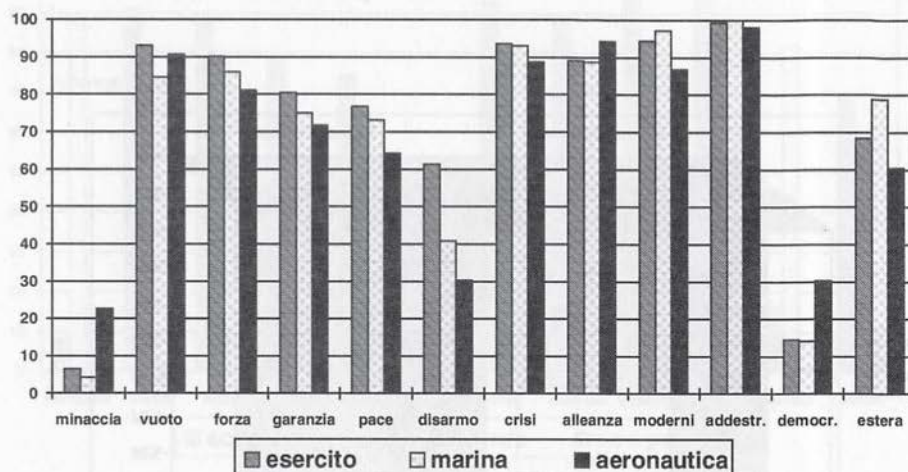
TAVOLA 2
 ACCORDO E DISACCORDO NELL'INCROCIO 'F.A. GARANZIA DI
 PACE' PER 'IL DISARMO PORTA ALLA GUERRA'.



Legenda:

pace = le forze armate sono l'estrema garanzia della pace mondiale
 guerra = il disarmo prima o poi alla guerra

TAVOLA 3
FUNZIONI DELLE FORZE ARMATE
ACCORDO PER FORZA ARMATA

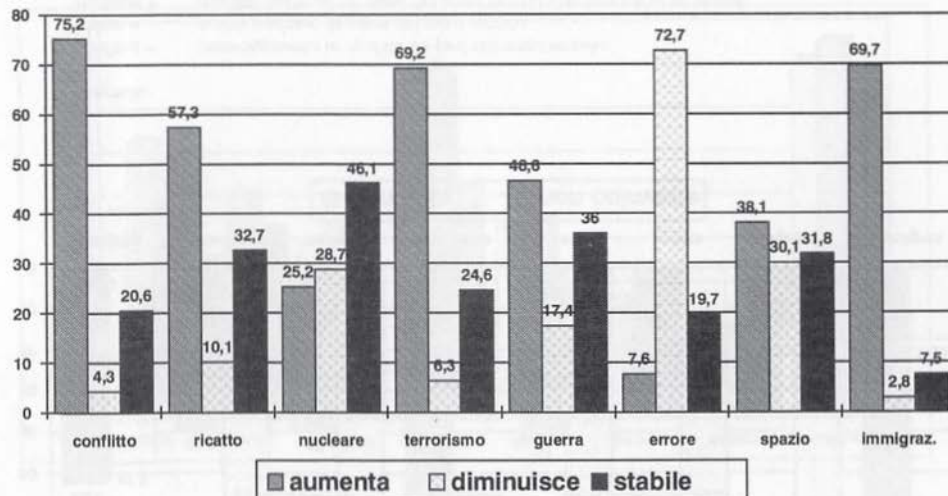


Legenda:

minaccia = solo la minaccia esterna rende necessarie forze armate
 vuoto = stato senza forze armate = vuoto di potere
 forza = funzione di difesa del territorio con la forza
 garanzia = F.A. come ultima garanzia ordine interno
 pace = F.A. come estrema garanzia pace mondiale
 disarmo = il disarmo porta alla guerra

crisi = F.A. come strumento per qualsiasi tipo di crisi
 alleanza = una buona alleanza militare come garanzia di sicurezza
 moderni = alle F.A. debbono essere dati i più moderni armamenti
 addestr. = l'addestramento militare conserva il suo significato
 democr. = la democrazia può essere salvaguardata anche senza F.A.
 estera = F.A. strumento necessario politica estera

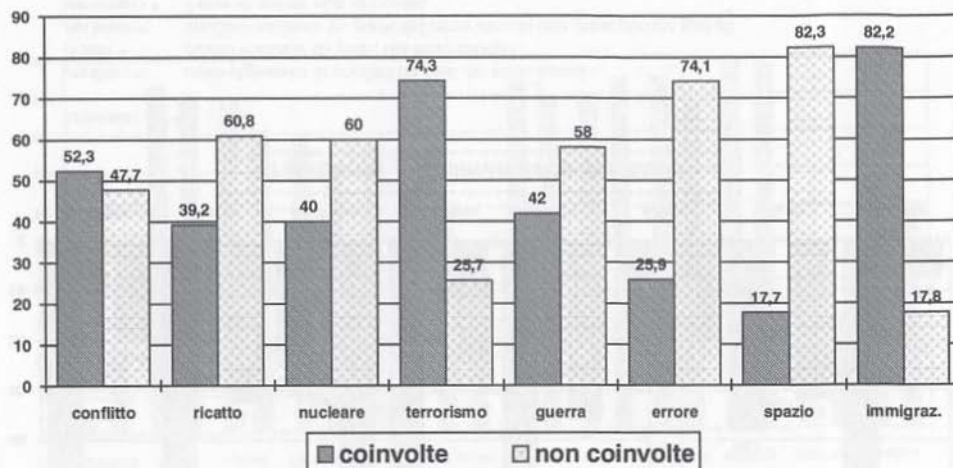
TAVOLA 4
TIPO DI MINACCIA: PREVISIONE



Legenda:

- conflitto = coinvolgimento in conflitti tra pesi del terzo mondo
- ricatto = ricatto nucleare da paesi del terzo mondo
- nucleare = conflitto nucleare tra paesi del terzo mondo con conseguenze globali
- terrorismo = forma di guerra non ortodossa
- guerra = guerra causata da conflitti tra due nazioni
- errore = guerra nucleare per errore
- spazio = militarizzazione dello spazio
- immigraz. = immigrazione di massa

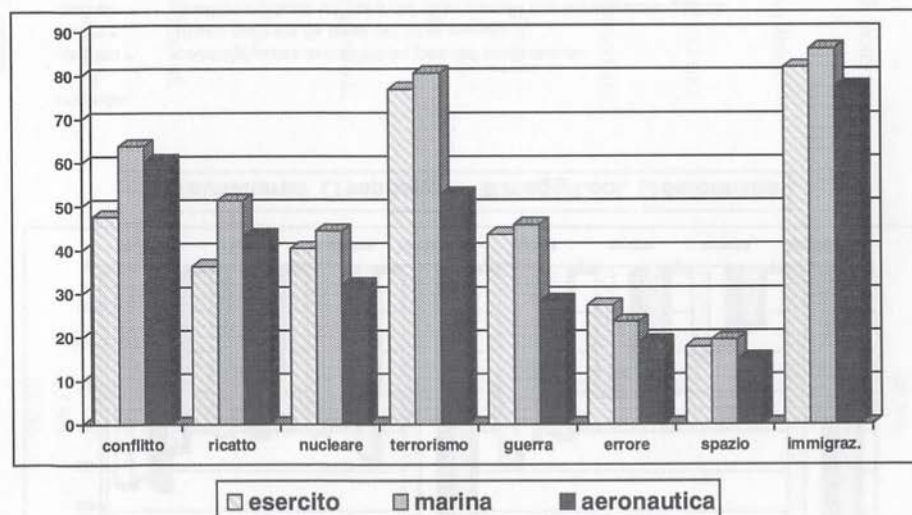
TAVOLA 5
LA MINACCIA FUTURA: COINVOLGIMENTO DELLE FORZE ARMATE ITALIANE



Legenda:

conflitto = coinvolgimento in conflitti tra paesi del terzo mondo
 ricatto = ricatto nucleare da paesi del terzo mondo
 nucleare = conflitto nucleare tra paesi del terzo mondo con conseguenze globali
 terrorismo = forma di guerra non ortodossa
 guerra = guerra causata da conflitti tra due nazioni
 errore = guerra nucleare per errore
 spazio = militarizzazione dello spazio
 immigraz. = immigrazione di massa

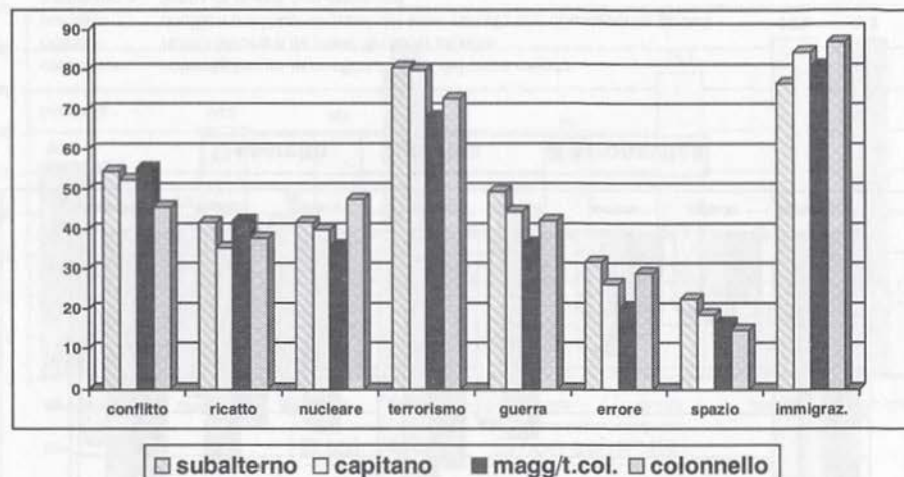
TAVOLA 6
LA MINACCIA FUTURA COINVOLGIMENTO PER FORZA ARMATA



Legenda:

- conflitto = coinvolgimento in conflitti tra pesi del terzo mondo
- ricatto = ricatto nucleare da paesi del terzo mondo
- nucleare = conflitto nucleare tra paesi del terzo mondo con conseguenze globali
- terrorismo = forma di guerra non ortodossa
- guerra = guerra causata da conflitti tra due nazioni
- errore = guerra nucleare per errore
- spazio = militarizzazione dello spazio
- immigraz. = immigrazione di massa

TAVOLA 7
LA MINACCIA FUTURA: COINVOLGIMENTO SECONDO IL GRADO



Legenda:

- conflitto = coinvolgimento in conflitti tra pesi del terzo mondo
 ricatto = ricatto nucleare da paesi del terzo mondo
 nucleare = conflitto nucleare tra paesi del terzo mondo con conseguenze globali
 terrorismo = forma di guerra non ortodossa
 guerra = guerra causata da conflitti tra due nazioni
 errore = guerra nucleare per errore
 spazio = militarizzazione dello spazio
 immigraz. = immigrazione di massa

TAVOLA 8
FUNZIONI DELLE FORZE ARMATE PER ORIENTAMENTO DI VALORE.

FUNZIONI DELLE F.A.	materialisti	misti	postmaterialisti
F.A. solo per minaccia est.			
accordo	11.1%	7.4%	9.1%
disaccordo	87.5%	90.2%	90.9%
Senza F.A.=vuoto di potere			
accordo	90.4%	91.6%	90.9%
disaccordo	6.8%	7.1%	9.1%
Difesa armata del territorio			
accordo	90.4%	87.9%	87.9%
disaccordo	9.6%	11.8%	12.1%
F.A. garanzia ordine interno			
accordo	82.2%	79.8%	60.6%
disaccordo	15.1%	17.8%	36.4%
F.A. garanzia pace mondiale			
accordo	72.2%	76.8%	57.6%
disaccordo	27.8%	22.6%	42.4%
Disarmo porta alla guerra			
accordo	58.3%	53.4%	48.4%
disaccordo	41.7%	46.6%	51.6%
F.A. per risolvere crisi			
accordo	95.9%	92.6%	87.9%
disaccordo	4.1%	7.1%	12.1%
Alleanza mil. come garanzia			
accordo	90.4%	89.9%	87.9%
disaccordo	9.6%	9.8%	12.1%
Armi moderne alle F.A.			
accordo	91.8%	94.3%	97.0%
disaccordo	6.8%	5.4%	3.0%
Addest. mil. ancora import.			
accordo	98.6%	99.3%	100.0%
disaccordo	1.4%	.7%	
Democrazia anche senza F.A.			
accordo	17.8%	14.5%	33.3%
disaccordo	82.2%	83.8%	66.7%
F.A. strumento pol. estera			
accordo	71.2%	70.7%	54.5%
disaccordo	24.7%	25.6%	39.4%

NOTA: Le % non sono eguali a 100 per l'omissione dei "non pertinente".

TAVOLA 9
COMPITI FUTURI DELLE F.A. NAZIONALI: IMPORTANZA TENDENZIALE

Mantenere sicurezza interna	
più importante	92.8%
meno importante	4.2%
non per Italia	3.0%
Peace keeping ONU	
più importante	97.3%
meno importante	2.5%
non per Italia	.2%
Peace keeping non ONU	
più importante	95.0%
meno importante	4.2%
non per Italia	.7%
Tipo Guerra del Golfo	
più importante	82.9%
meno importante	15.4%
non per Italia	1.7%
Operazioni militari ONU	
più importante	92.8%
meno importante	6.2%
non per Italia	1.0%
Controllo armamenti	
più importante	88.8%
meno importante	8.9%
non per Italia	2.2%
Pubbliche calamità in patria	
più importante	92.8%
meno importante	7.2%
Pubbliche calamità estero	
più importante	76.3%
meno importante	18.8%
non per Italia	5.0%

continua

Protezione ambiente	
più importante	66.6%
meno importante	27.6%
non per Italia	5.8%
Aiuto paesi sviluppo	
più importante	76.3%
meno importante	19.5%
non per Italia	4.2%
Funzioni cerimoniali	
più importante	13.0%
meno importante	86.5%
non per Italia	.5%
Opere civili	
più importante	47.1%
meno importante	45.8%
non per Italia	7.1%
Sostituz. scioperanti	
più importante	25.2%
meno importante	60.7%
non per Italia	14.1%
Polizia confinaria	
più importante	59.6%
meno importante	34.2%
non per Italia	6.2%
Lotta al terrorismo	
più importante	82.6%
meno importante	15.4%
non per Italia	2.0%
Lotta traffico droga	
più importante	74.1%
meno importante	18.2%
non per Italia	7.7%
Difesa territorio	
più importante	76.7%
meno importante	23.3%

TAVOLA 10
COMPITI FUTURI DELLE F.A. NAZIONALI: LIVELLI DI APPROVAZIONE.

PCT Col.

Mantenere sicurezza interna	
approvo	77.9%
disapprovo	22.1%
Peace keeping ONU	
approvo	96.8%
disapprovo	3.2%
Peace keeping non ONU	
approvo	95.3%
disapprovo	4.7%
Tipo Guerra del Golfo	
approvo	77.8%
disapprovo	22.2%
Operazioni militari ONU	
approvo	93.8%
disapprovo	6.2%
Controllo armamenti	
approvo	94.8%
disapprovo	5.2%
Pubbliche calamità in patria	
approvo	93.5%
disapprovo	6.5%
Pubbliche calamità estero	
approvo	78.4%
disapprovo	21.6%
Protezione ambiente	
approvo	62.0%
disapprovo	38.0%
Aiuto paesi sviluppo	
approvo	67.3%
disapprovo	32.8%
Funzioni cerimoniali	
approvo	37.3%
disapprovo	62.7%
Opere civili	
approvo	39.3%
disapprovo	60.7%
Sostituz. scioperanti	
approvo	19.4%
disapprovo	80.6%
Polizia confinaria	
approvo	64.1%
disapprovo	35.9%
Lotta al terrorismo	
approvo	84.5%
disapprovo	15.5%
Lotta traffico droga	
approvo	71.4%
disapprovo	28.6%
Difesa territorio	
approvo	97.0%
disapprovo	3.0%

TAVOLA 11
COMPITI FUTURI DELLE F.A. NAZIONALI:
LIVELLO DI APPROVAZIONE PER GRADO

COMPITI	GRADO			
	SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO
mantenere sicurezza interna				
approvo	89.6%	84.4%	72.7%	67.1%
disapprovo	10.4%	15.6%	27.3%	32.9%
peace keeping ONU				
approvo	97.4%	98.2%	95.0%	97.4%
disapprovo	2.6%	1.8%	5.0%	2.6%
peace keeping non ONU				
approvo	97.4%	96.3%	94.3%	93.4%
disapprovo	2.6%	3.7%	5.7%	6.6%
tipo Guerra del Golfo				
approvo	79.2%	80.7%	72.5%	82.9%
disapprovo	20.8%	19.3%	27.5%	17.1%
operazioni militari ONU				
approvo	89.6%	97.2%	94.2%	92.1%
disapprovo	10.4%	2.8%	5.8%	7.9%
controllo armamenti				
approvo	93.5%	94.5%	95.7%	96.1%
disapprovo	6.5%	5.5%	4.3%	3.9%
pubbliche calamità in patria				
approvo	94.8%	93.6%	93.5%	92.1%
disapprovo	5.2%	6.4%	6.5%	7.9%
pubbliche calamità estero				
approvo	77.9%	77.1%	80.0%	77.6%
disapprovo	22.1%	22.9%	20.0%	22.4%
protezione ambiente				
approvo	67.5%	54.6%	67.9%	56.8%
disapprovo	32.5%	45.4%	32.1%	43.2%
aiuto paesi sviluppo				
approvo	66.2%	63.3%	69.3%	71.1%
disapprovo	33.8%	36.7%	30.7%	28.9%
funzioni cerimoniali				
approvo	42.9%	29.4%	36.8%	44.7%
disapprovo	57.1%	70.6%	63.2%	55.3%
opere civili				
approvo	44.2%	43.5%	37.5%	32.0%
disapprovo	55.8%	56.5%	62.5%	68.0%
sostituz.scioperanti				
approvo	14.3%	14.7%	26.7%	17.3%
disapprovo	85.7%	85.3%	73.3%	82.7%
polizia confinaria				
approvo	64.9%	70.6%	62.6%	56.0%
disapprovo	35.1%	29.4%	37.4%	44.0%
lotta al terrorismo				
approvo	92.2%	89.0%	83.3%	73.7%
disapprovo	7.8%	11.0%	16.7%	26.3%
lotta traffico droga				
approvo	85.7%	77.1%	65.0%	61.3%
disapprovo	14.3%	22.9%	35.0%	38.7%
difesa territorio				
approvo	100.0%	98.2%	97.8%	90.7%
disapprovo		1.8%	2.2%	9.3%

TAVOLA 12
FUNZIONI DELLE FORZE ARMATE PER ATTEGGIAMENTO
PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE

Funzioni	Media del campione	indifferen.	occupazion.	p.pragmati.	p.radicale
Minaccia esterna					
accordo	8.2%		11.1%	17.1%	5.6%
disaccordo	89.8%	100.0%	85.2%	82.9%	91.9%
non pertinente	2.0%		3.7%		2.5%
Vuoto di potere					
accordo	91.3%	83.3%	100.0%	92.7%	90.2%
disaccordo	7.2%	16.7%		7.3%	7.7%
non pertinente	1.5%				2.1%
Difesa territ.					
accordo	88.3%	100.0%	88.9%	89.0%	87.7%
disaccordo	11.4%		11.1%	11.0%	11.9%
non pertinente	.2%				.4%
Ordine interno					
accordo	78.7%	100.0%	74.1%	76.8%	79.3%
disaccordo	18.9%		25.9%	22.0%	17.5%
non pertinente	2.5%			1.2%	3.2%
Garanzia pace					
accordo	74.4%	83.3%	57.7%	70.7%	76.8%
disaccordo	25.1%	16.7%	42.3%	29.3%	22.5%
non pertinente	.5%				.7%
Disarmo=guerra					
accordo	53.9%	50.0%	40.7%	61.0%	52.7%
disaccordo	46.1%	50.0%	59.3%	39.0%	47.3%
Soluzione crisi					
accordo	92.8%	83.3%	92.6%	89.0%	94.0%
disaccordo	6.9%	16.7%	7.4%	11.0%	5.6%
non pertinente	.2%				
Alleanza=sicur.					
accordo	89.8%	66.7%	88.9%	91.5%	89.8%
disaccordo	9.9%	33.3%	11.1%	8.5%	9.8%
non pertinente	.2%				
Armi moderne					
accordo	94.0%	100.0%	81.5%	93.9%	95.1%
disaccordo	5.5%		18.5%	6.1%	4.2%
non pertinente	.5%				.7%
Impor. addestr.					
accordo	99.3%	100.0%	96.3%	100.0%	99.3%
disaccordo	.7%		3.7%		.7%
Democrazia e FA					
accordo	16.6%	16.7%	18.5%	23.2%	14.7%
disaccordo	82.1%	83.3%	81.5%	73.2%	84.6%
non pertinente	1.2%			3.7%	.7%
Politica estera					
accordo	69.5%	50.0%	63.0%	68.3%	71.2%
disaccordo	26.6%	33.3%	37.0%	26.8%	24.9%
non pertinente	4.0%	16.7%		4.9%	3.9%

TAVOLA 13
COMPITI FUTURI DELLE FORZE ARMATE PER ATTEGGIAMENTO
PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE

Compiti	Media Camp	indifferente	occupazional	prof.pragmat	prof.radical
Sic.interna					
approvo	77.9%	100.0%	66.7%	78.0%	78.2%
disapprovo	22.1%		33.3%	22.0%	21.8%
Peace-keep. ONU					
approvo	96.8%	100.0%	96.3%	97.6%	96.5%
disapprovo	3.2%		3.7%	2.4%	3.5%
Peace-keep. non ONU					
approvo	95.3%	66.7%	96.3%	92.7%	96.5%
disapprovo	4.7%	33.3%	3.7%	7.3%	3.5%
Missioni = guerra Golfo					
approvo	77.8%	100.0%	81.5%	78.0%	77.1%
disapprovo	22.2%		18.5%	22.0%	22.9%
Operaz.mil.ONU					
approvo	93.8%	100.0%	92.6%	96.3%	93.0%
disapprovo	6.2%		7.4%	3.7%	7.0%
Controllo armamenti					
approvo	94.8%	83.3%	100.0%	92.7%	95.1%
disapprovo	5.2%	16.7%		7.3%	4.9%
Pubbliche calamità					
approvo	93.5%	100.0%	88.9%	91.5%	94.4%
disapprovo	6.5%		11.1%	8.5%	5.6%
Calamità estero					
approvo	78.4%	60.0%	74.1%	75.6%	80.1%
disapprovo	21.6%	40.0%	25.9%	24.4%	19.9%
Protezione ambiente					
approvo	62.0%	40.0%	44.4%	65.4%	63.1%
disapprovo	38.0%	60.0%	55.6%	34.6%	36.9%
Aiuto paesi in sviluppo					
approvo	67.3%	40.0%	51.9%	64.6%	69.7%
disapprovo	32.8%	60.0%	48.1%	35.4%	30.3%
Cerimonie, parate					
approvo	37.3%	50.0%	25.9%	45.1%	35.8%
disapprovo	62.7%	50.0%	74.1%	54.9%	64.2%
Lavori pubbl. civili					
approvo	39.3%	33.3%	37.0%	43.9%	38.2%
disapprovo	60.7%	66.7%	63.0%	56.1%	61.8%
Sost.Scioper					
approvo	19.4%	33.3%	29.6%	12.3%	20.3%
disapprovo	80.6%	66.7%	70.4%	87.7%	79.7%
Polizia confinaria					
approvo	64.1%	83.3%	66.7%	61.0%	64.1%
disapprovo	35.9%	16.7%	33.3%	39.0%	35.9%
Lotta al terrorismo					
approvo	84.5%	83.3%	77.8%	87.8%	84.2%
disapprovo	15.5%	16.7%	22.2%	12.2%	15.8%
Lotta traff.droga					
approvo	71.4%	50.0%	70.4%	76.8%	70.2%
disapprovo	28.6%	50.0%	29.6%	23.2%	29.8%
Difesa terr. nazionale					
approvo	97.0%	100.0%	96.3%	96.3%	97.2%
disapprovo	3.0%		3.7%	3.7%	2.8%

CAPITOLO VI

IL FUTURO DELLE FORZE ARMATE

TRA COSCRIZIONE ED ESERCITO PROFESSIONALE

6.1. La visione del futuro delle Forze Armate.

È degna di interesse la propensione, tutto sommato favorevole (55%), che gli intervistati mostrano ad accettare una riduzione sostanziale delle forze armate italiane, atteggiamento che vede più propensi i gradi intermedi (capitani e maggiori/ten. colonnelli). Tale atteggiamento è maggioritario nell'Esercito e nella Marina, ma non in Aeronautica (Tavola 1).

Per ciò che concerne la eventuale riduzione dei bilanci militari le posizioni si invertono: a fronte di un 70% che teme tale riduzione possa verificarsi nel prossimo decennio, un 82% appare risolutamente sfavorevole ad essa. I più pessimisti sulle prospettive future degli stanziamenti per la difesa sono gli ufficiali che rivestono i gradi più elevati, magg./ten.col. e colonnelli, con maggiore frequenza in Aeronautica e in Marina. Gli ufficiali maggiormente contrari a tale riduzione (seppure con pochi punti percentuali di differenza) sono sempre i maggiori/ten. col. ed i colonnelli, e, come forza armata, gli ufficiali dell'Aeronautica (Tavola 2).

Per meglio definire queste "premesse di futuro" vincolate alle esigenze di bilancio, si è approfondita l'indagine sull'atteggiamento degli ufficiali verso la struttura del servizio militare nazionale, a due distinti livelli di analisi.

Il primo livello riguarda le previsioni relative a cambiamenti, di varia natura ed entità, nel servizio militare fondato sulla coscrizione, e l'atteggiamento positivo o negativo verso tali eventuali mutamenti. Il secondo livello di analisi attiene ai giudizi in merito ai significati, ai valori, e all'efficacia, comunemente attribuiti al servizio militare di leva. Si ritiene infatti che le affermazioni relative ad atteggiamenti, siano essi positivi o negativi verso la coscrizione obbligatoria, siano influenzate da giudizi di valore e da idee o credenze in merito, la cui riaffermazione consente di

comprendere il "perchè" degli atteggiamenti espressi, e l'influenza esercitata sulla probabilità assegnata all'accadere di certi eventi.

Dall'esame preliminare dei dati, si nota come l'attesa di un cambiamento nella organizzazione delle forze armate sia molto diffusa (il 72% del campione ritiene improbabile che non si verifichi alcun cambiamento) (Tavola 3), e non pare influenzata dal grado (tutti i valori percentuali distribuiti per grado oscillano intorno alla media con uno scarto non superiore, in più o in meno, ai due punti percentuali); la forza armata di appartenenza distingue invece gli ufficiali dell'Esercito dagli altri, in quanto sono questi a ritenere più probabile un cambiamento.

Vediamo ora come sono prefigurati questi cambiamenti. Il 79% del campione ritiene che la durata della leva verrà ridotta, con qualche minore frequenza presso gli ufficiali subalterni, ed invece una maggiore frequenza (87%) per gli ufficiali di Marina. Per ciò che concerne l'abolizione della coscrizione essa è ritenuta più probabile dai tenenti (il 53% contro un valore medio del 48%), mentre per gli ufficiali dei gradi superiori le frequenze sono in generale più basse. Nella disaggregazione per forza armata emerge l'arma azzurra, ove il 66% esprime questa previsione, mentre per gli appartenenti all'Esercito l'abolizione della leva è data per probabile "solo" dal 40% (Tavola 4).

Contrariamente a quanto si potrebbe pensare non vi è opposizione tra coloro che pensano la leva verrà ridotta e quelli che ritengono verrà abolita. Incrociando infatti le due risposte, si ottiene una larga area di sovrapposizione (tavola 5): il 39.4% del campione ritiene egualmente probabili le due eventualità, un altro 39.4% pensa invece che la leva verrà ridotta ma non abolita, il 9% ritiene più probabile una abolizione che non una riduzione, ed infine il 12.2% non ritiene probabile né l'una né l'altra eventualità. Si evidenzia quindi una consistente area di indecisione su quale delle due ipotesi si verificherà in concreto; pochi invece pensano che la leva verrà senz'altro abolita.

Abolita o ridotta la coscrizione, il servizio militare è ritenuto comunque dal 79% del campione avviato a diventare una delle opzioni tra diverse forme di servizio individuale verso la collettività (vedi Tavola 4), e questa in particolare costituisce l'opinione più diffusa negli ufficiali di Marina (86% contro il valore medio del 79%).

Più divise le opinioni sulla probabilità che un tale tipo di servizio venga a costituire un obbligo per tutti i cittadini, uomini e donne, oppu-

re rimanga come ora obbligatorio solo per gli uomini: gli intervistati presentano in entrambi i casi una maggioranza relativa, con un 47% che ritiene probabile la prima ipotesi ed un 45% che ritiene probabile la seconda. Ma vi è una probabile opposizione tra i due gruppi in quanto il coefficiente di correlazione di Pearson valuta in $r = -0.43$, dunque negativamente, il legame tra le due opzioni.

Di quella larga maggioranza (79%) sopra citata che ritiene il servizio militare diventerà una tra le possibili opzioni di servizio alla collettività, il 36% pensa che tale servizio non riguarderà solo gli uomini ma entrambi i sessi, mentre il 39% ritiene probabile esattamente l'opposto; quote minori (11% e 13%) di questo sottocampione ritengono invece rispettivamente probabili od improbabili entrambe le eventualità.

Interessante stabilire chi sono gli ufficiali che compongono i due sottogruppi maggiori, coloro cioè che prevedono un servizio militare richiesto a tutti i cittadini, oppure limitato ai soli cittadini maschi. Da un ulteriore esame della Tavola 4 risulta che l'incidenza maggiore della probabilità "servizio obbligatorio per tutti" si trova tra i capitani e i maggiori/ten.colonnelli (e specialmente tra questi ultimi), mentre sia gli ufficiali subalterni che i colonnelli sono quelli che con maggiore frequenza reputano più probabile un servizio, sia militare che non, obbligatorio per i soli cittadini maschi. Analizzando la distribuzione delle probabilità assegnate a queste eventualità in base alla forza armata di appartenenza, la maggior incidenza si trova nell'Esercito (sempre Tavola 4), con una frequenza del 49%, a cui seguono l'Aeronautica con il 45% e la Marina con il 40%. Coerentemente, in quest'ultima si trova la percentuale maggiore di ufficiali che ritengono probabile un servizio obbligatorio per i soli cittadini maschi (56%), mentre per l'Esercito e l'Aeronautica le percentuali sono rispettivamente del 43% e del 38%.

Le eventualità di future forze armate prevalentemente composte da personale di carriera (come nella All-Volunteer Force di tipo britannico), oppure prevalentemente composte da volontari (del tipo VFP) vengono valutate probabili rispettivamente dal 70% e dall'80% degli intervistati. In particolare, ciò è vero in maggior misura per i tenenti (dieci punti percentuali oltre la media) per l'eventualità della AVF, e per i colonnelli (90% contro l'80% della media del campione) nel caso del volontariato del tipo VFP. Disaggregando per forza armata, gli ufficiali di Marina e quelli di Aeronautica ritengono più probabile un ricorso

all'AVF (81% e 83% dei due sottocampioni); un ricorso all'istituto del volontariato del tipo VFP è inoltre ritenuto relativamente meno probabile dagli ufficiali dell'Aeronautica (Tavola 6).

La previsione della professionalizzazione, nelle due forme esaminate, si presenta con un certo grado di coerenza, e costituisce una sorta di opzione che si contrappone a quella di chi rimane favorevole al modello dell'Esercito di leva. Le previsioni verso l'abolizione della leva e quelle verso il ricorso ad una AVF oppure al volontariato vanno infatti nello stesso verso, e sono correlate positivamente ($r=0.33$ e $r=0.20$). Più in profondità, l'incrocio delle due opzioni professionali presenta le seguenti modalità: tra quanti ritengono probabile una abolizione della leva, il 77.8% ritiene probabili sia la AVF che l'aumento del ricorso ai VFP, mentre il 20% ritiene probabile solamente l'una o l'altra delle due eventualità. Coloro che invece (maggioranza relativa, pari al 51.5% dell'intero campione) ritengono tale abolizione improbabile, per il 73.8% prevedono comunque l'avvento di forze armate più professionalizzate (sia di tipo AVF che VFP), quasi che tale previsione rappresenti una sorta di wishful thinking, l'aspettativa che accada qualcosa che si desidera.

In estrema sintesi, parrebbe che, a livello di probabilità di evenienza, l'Esercito preveda un maggior ricorso al volontariato a ferma prolungata, mentre Marina e Aeronautica immaginino un futuro fatto di AVF. E qualora si rimanga nell'ambito della coscrizione, l'Esercito prefigura in misura maggiore delle altre forze armate un servizio obbligatorio esteso a tutti i cittadini, maschi e femmine, mentre si "augura" meno degli altri l'abolizione del servizio di leva. Quanto in queste previsioni è frutto di informazione, valutazione delle opportunità, esigenze interne a ciascuna forza armata, oppure anche di credenze, desideri, varietà di atteggiamenti? Il questionario prevedeva per gli stessi argomenti una valutazione del grado di approvazione. Vediamo quali sono stati i risultati a questo proposito.

Cambiamenti nell'assetto organizzativo delle forze armate sarebbero approvati dal 64% degli intervistati: ciò significa che un buon terzo preferirebbe che le cose rimanessero come stanno, e non è una percentuale trascurabile (Tavola 7). Tra i vari mutamenti previsti, il 71% non approverebbe una diminuzione della durata del servizio di leva, mentre una percentuale minore (il 61%) non ne approverebbe l'abolizione. Ciò lascia spazio ad una quota di ufficiali (38%) che vedrebbe di buon

occhio l'abolizione della coscrizione obbligatoria (Tavola 8).

Conviene approfondire questi dati: il cambiamento è visto con più favore dagli ufficiali più giovani, ed in particolare da quelli dell'Aeronautica; inoltre, l'accorciamento della leva è osteggiato dalla maggioranza, e soprattutto dall'Esercito; l'atteggiamento negativo, infine, aumenta con l'aumentare del grado. Per ciò che concerne l'abolizione della leva, questa è malvista dalla maggioranza, con una crescita parallela alla crescita del grado, e con maggiore frequenza da parte degli ufficiali dell'Esercito (71%) mentre ben il 72% degli ufficiali dell'Aeronautica la approverebbe (ancora Tavola 8).

La possibile trasformazione del servizio militare in una tra le opzioni offerte ai cittadini per prestare un servizio alla collettività viene disapprovata dai due terzi del campione, in particolare dagli ufficiali di grado più elevato (da maggiore in su) e con maggiore frequenza dagli ufficiali dell'Esercito (vedi sempre Tavola 8), in evidente contrasto con la probabilità assegnata di accadimento: si tratta dunque di una eventualità più temuta che augurata. Una stessa relazione diretta con il grado è data dall'atteggiamento verso un servizio militare obbligatorio solo per gli uomini: più sale il grado più cresce la disapprovazione, nell'ambito di una estesa propensione negativa (77%), che è maggiormente presente presso gli ufficiali di Aeronautica (laddove invece la Marina vedrebbe l'evento con relativo maggior favore). Correlativamente, l'approvazione dell'estensione alle donne del servizio obbligatorio muta in relazione al grado, nel senso che l'atteggiamento è più favorevole nei gradi superiori a tenente, ed è particolarmente presente tra i capitani (69.7% contro il valore medio di 61.8%); più favorevole è, inoltre, l'Esercito, e più contraria la Marina.

Passando agli atteggiamenti verso un maggior ricorso ad un volontariato di tipo AVF, l'approvazione è estesa (75.4%), tanto più estesa quanto minore è il grado ricoperto (gli ufficiali subalterni sono favorevoli all'87%, i colonnelli solo al 62%), e particolarmente plebiscitaria tra i Marinai (94% di favorevoli) (Tavola 9). Minori differenze si riscontrano nel favore con cui si vedrebbe il maggior ricorso ai VFP: il 77% di favorevoli si distribuisce in modo equilibrato tra i gradi (anche se i più favorevoli sono i capitani) e tra le forze armate.

Calcolando il coefficiente di correlazione tra le risposte relative alla previsione e quelle relative all'approvazione di ciascun evento, è possi-

bile evidenziare la "coerenza" tra prefigurazione di eventi e atteggiamento verso di essi, ossia tra ciò che si prevede possa accadere e ciò che si desidera veder accadere. Questa coerenza è presente in modo piuttosto deciso tra la probabilità che la coscrizione obbligatoria venga abolita e un atteggiamento favorevole verso tale eventualità -come pure il contrario- ($r = 0.30$); tra probabilità e favore nei confronti di un servizio verso la comunità obbligatoria per uomini e donne ($r = 0.49$); tra probabilità e favore verso forze armate di tipo AVF ($r = 0.45$); tra probabilità e favore verso forze armate a maggior presenza di VFP ($r = 0.37$). Correlazioni decisamente più basse si presentano tra probabilità e favore verso il servizio richiesto solo ai cittadini maschi ($r = 0.26$), tra probabilità e favore verso un servizio militare come opzione tra più servizi ($r = 0.16$), tra probabilità e favore verso la riduzione della ferma di leva ($r = 0.13$). Ciò significa che i valori di probabilità assegnati a questi ultimi eventi non sono legati all'atteggiamento di favore o sfavore con cui tali evenienze sono considerate, mentre per i primi tale legame sussiste. Una ipotesi di spiegazione può trovarsi nella considerazione che sul primo gruppo di eventi, soggetti a maggior dibattito interno, si sono formate credenze più consolidate rispetto ai secondi.

Difficile dire a questo punto quale sia il verso di questo legame, se cioè sia l'atteggiamento favorevole/sfavorevole ad influenzare la previsione (il wishful thinking), o al contrario sia la consapevolezza di un evento molto probabile a produrre un "adattamento cognitivo" (una specie di socializzazione anticipatoria) che fa valutare positivamente ciò che si pensa comunque inevitabile.

Un tentativo di comprendere proprio questo legame richiede di passare ad un secondo livello di analisi e cioè di controllare se gli atteggiamenti verso gli eventi previsti e i mutamenti nell'organizzazione delle forze armate siano fondati su orientamenti di valore che li carichino di significati positivi o negativi. Il questionario prevedeva una serie di item contenenti dei giudizi, delle affermazioni relative alla coscrizione e all'opportunità dell'estensione del servizio militare a tutti i cittadini, maschi e femmine. Il calcolo dei coefficienti di correlazione tra atteggiamenti favorevoli o sfavorevoli verso certi eventi o mutamenti nelle forze armate e giudizi espressi sui medesimi eventi o sugli oggetti che li implicano, può costituire una buona base per spiegare se e quanto gli atteggiamenti espressi siano sostenuti da orientamenti di valore particolari.

Si registra dunque una correlazione forte tra le affermazioni secondo le quali il servizio militare di leva costituisce un elemento naturale delle istituzioni democratiche e consente una ripartizione equa dell'onere della difesa nella società e il disaccordo verso una eventuale abolizione della leva, o anche verso una sua eventuale riduzione. In generale, l'intera serie di affermazioni contenenti una valutazione positiva della coscrizione obbligatoria (coscrizione come elemento connaturato alla democrazia, coscrizione come equa ripartizione dell'onere della difesa, coscrizione come continuo scambio di valori e di opinioni tra forze armate e società, coscrizione come mezzo che evita la separatezza delle forze armate dalla società), si correla al disaccordo con l'eliminazione o la riduzione del servizio militare obbligatorio. Tale correlazione trova spiegazione nella considerazione che le affermazioni sopra menzionate assegnano a questo modello di organizzazione della difesa un connotato di desiderabilità non tanto in termini di "efficienza tecnica" quanto in quelli di preferibilità ideale, di scelta di valore. Al contrario, la considerazione che un Esercito di leva è più dispendioso di una AVF e che i coscritti costituiscono una manodopera scadente e svolgono un lavoro poco qualificato si correla positivamente con la desiderabilità dell'abolizione della leva e con la progressiva trasformazione delle forze armate italiane in una AVF.

In altre parole, laddove è presente una attribuzione di valore alla coscrizione obbligatoria (che le assegna significati simbolici positivi), questa viene difesa, mentre dove questa attribuzione non viene riconosciuta si fa spazio la preferibilità per una organizzazione militare professionale.

Merita ancora di essere considerata la correlazione che lega l'orientamento favorevole a che il servizio militare diventi una tra le molte opzioni di un servizio dell'individuo alla collettività con la concezione della leva come più dispendiosa di una forza volontaria in quanto spreco di risorse umane ($r=0.27$). È possibile leggere in questi dati una sorta di messa in discussione dell'unicità del servizio militare come impegno pubblico del cittadino, impegno che può venire assolto anche mediante altre forme, equivalenti, di servizio alla collettività.

Parrebbe dunque confermata la nostra prima ipotesi, che gli atteggiamenti favorevoli o sfavorevoli alla leva, o al contrario quelli favorevoli/sfavorevoli verso forze armate professionali, siano sostenuti da

opzioni di valore più generali, che attengono a differenti concezioni di democrazia, di solidarietà sociale, di equità.

Ma chi sono i fautori della leva e chi i fautori di forze armate più professionalizzate? Considerando le frequenze con cui i rispondenti manifestano il loro accordo con ciascuna delle affermazioni che contengono valutazioni positive della coscrizione obbligatoria si nota che tale accordo è sistematicamente più diffuso negli ufficiali superiori, mentre il disaccordo è sistematicamente più frequente nei subalterni (Tavola 10). Il contrario avviene per le affermazioni che assegnano valore positivo a forze armate volontarie o negativo alla leva. In complesso, il "valore" assegnato alla leva sale (in termini di frequenza di condivisione) al crescere del grado, e coerentemente il "valore" assegnato alle forze armate professionali decresce al crescere del grado. La sovrapposizione tra grado e "classe d'età" non permette di imputare in modo certo e senza ambiguità questa divergenza di concezioni alla differenza di ruolo e di esperienze oppure al mutamento di valori, presumibilmente più presente nelle generazioni più giovani di ufficiali; non è possibile, cioè, spiegare questa differenza affermando che gli ufficiali più giovani hanno valori differenti dagli anziani, oppure valutano la questione da posizioni differenti, perchè entrambe le spiegazioni possono risultare plausibili. Dall'analisi dell'incrocio delle risposte dei favorevoli e dei contrari ad entrambe le soluzioni per classe d'età si presenta una situazione così fortemente sovrapponibile a quella per grado, che non consente dunque ulteriori interpretazioni.

Qualche distinzione è possibile in base alla forza armata di appartenenza (sempre Tavola 10). Le affermazioni che definiscono il sistema della coscrizione come connaturato alla democrazia, più equo nella ripartizione dell'onere della difesa, tramite di scambio di valori e fonte di integrazione tra istituzioni militari e società, ed infine meno dispendioso di forze armate professionali, raccolgono un favore più diffuso (o alternativamente uno sfavore meno accentuato) nell'Esercito rispetto alle altre due forze armate; Marina e Aeronautica, per converso, manifestano di condividere maggiormente l'idea che la coscrizione sia comunque più costosa della soluzione professionale in quanto costituisce uno spreco di risorse, e che l'attività svolta dai coscritti sia poco qualificata. Si conferma quindi un orientamento coerente con gli atteggiamenti relativamente più favorevoli verso la leva espressi dagli ufficiali dell'Esercito e verso

forze armate volontarie espressi dagli ufficiali di Marina e Aeronautica; atteggiamenti che trovano anche riscontro nella diversa realtà strutturale delle tre forze armate.

6.2. La visione del futuro e l'opzione coscrizione/forze armate volontarie per i diversi tipi professionali.

La riduzione sostanziale delle forze armate nel prossimo futuro viene considerata un evento accettabile più dagli ufficiali occupazionali che dagli altri (74% contro il 58.5% e il 51% rispettivamente dei professionali pragmatici e radicali) (Tavola 11), i quali presentano in maggior percentuale dubbi o contrarietà, e sono anche percentualmente i più pessimisti sulla tendenza alla riduzione del bilancio della difesa nei prossimi anni. Dai dati presentati nella Tavola 12, infatti, si rileva che il pessimismo in tal senso aumenta sensibilmente passando dagli ufficiali ad orientamento occupazionale a quelli professionali radicali, mentre un trend inverso presenta la previsione di una relativa stabilità di bilancio, come pure, ed è ovvio, quella di un futuro aumento delle erogazioni finanziarie a favore della difesa. È in un certo senso ovvio che, come mostra la Tavola 13, tale tendenza, per la maggioranza degli ufficiali consistente in una diminuzione di stanziamenti, sia vista con contrarietà o con dubbiosa rassegnazione in particolare dai professionisti radicali, dai professionisti pragmatici e meno, anche se pur sempre in misura largamente maggioritaria, dagli occupazionali.

I diversi orientamenti professionali incidono anche sulle valutazioni date ai possibili mutamenti nell'organizzazione delle forze armate, segnatamente nei confronti del sistema della coscrizione e delle forze armate più o meno integralmente a fisionomia professionale. In primo luogo, la discriminante occupazione/professione conduce ad una maggiore quota di approvazione del cambiamento negli assetti organizzativi presso gli occupazionali in rapporto ai professionali (il 74% degli ufficiali occupazionali contro il 63% dei professionali di entrambi i tipi) (Tavola 14). Tali cambiamenti, perlopiù auspicati, riguardano riduzioni o abolizioni della ferma di leva, che sono, come già detto, generalmente viste con disapprovazione, ma essa è relativamente meno frequente tra gli occupazionali rispetto agli ufficiali ad orientamento professionale (52%

contro il 66% e il 75% rispettivamente per la riduzione, e 56% contro il 58% ed il 63% per l'abolizione). Coerente è anche il giudizio su forze armate più professionalizzate: nel caso di una AVF, l'approvazione è più diffusa presso gli occupazionali (85%) rispetto ai professionali pragmatici (77%) e radicali (75%); verso i VFP i valori di approvazione presentano circa la stessa frequenza tra gli occupazionali rispetto ai professionali di entrambi i tipi. Nel complesso, dunque, la propensione verso forze armate professionali, e comunque non basate esclusivamente sul sistema della coscrizione, può essendo maggioritaria, è più diffusa laddove sono presenti orientamenti di tipo occupazionale, e sembra ridursi man mano che aumenta la qualità professionale dell'orientamento.

È diffusa asserzione, nella letteratura sociologica, che forze armate professionali siano coerenti con propensioni divergenti, mentre forze armate di leva siano per natura convergenti verso la società civile. I dati della Tavola 15 sembrano contraddire in parte tale asserzione: infatti sono i divergenti a manifestare disapprovazione verso la riduzione o l'abolizione della ferma di leva, mentre i convergenti sono in maggioranza favorevoli (il 75% dei divergenti disapprova, il 75% dei convergenti approva). In parte, perchè quando gli ufficiali vengono invece interrogati sull'eventuale passaggio ad una *volunteer force*, sia totale che parziale, i rispondenti su posizione divergente manifestano le maggiori percentuali di approvazione.

Froze armate professionali appaiono anche più gradite a quel terzo di ufficiali del campione che manifesta un orientamento sindacale (ma con un modesto scarto percentuale: 2,5%): il dato appare coerente, l'ufficiale *sindacalista* così come quello occupazionale è naturalmente più orientato verso forme di impiego più simili al mondo del lavoro civile. Posizioni simmetricamente inverse vengono ricoperte dagli ufficiali che rivelano un orientamento favorevole alla reapprentanza interna degli interessi professionali.

TAVOLA 1
OPINIONI SULLA PREVISTA RIDUZIONE QUANTITATIVA DELLE FORZE ARMATE
PER GRADO E PER FORZA ARMATA

Opinioni PCT Col.	Media del campione	GRADO				FORZA ARMATA		
		SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
accordo	54.7%	40.3%	63.3%	58.6%	50.6%	54.2%	45.1%	71.7%
disaccordo	45.3%	59.7%	36.7%	41.4%	49.4%	45.8%	54.9%	28.3%

TAVOLA 2
PREVISIONI SULLE LINEE DI TENDENZA DEL BILANCIO DELLA DIFESA E LIVELLO DI APPROVAZIONE
PER GRADO E PER FORZA ARMATA

Previsioni PCT Col.	Media del campione	GRADO				FORZA ARMATA		
		SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
aumenta	8.2%	19.5%	10.1%	4.3%	1.3%	10.1%	1.4%	7.5%
stabile	21.8%	15.6%	20.2%	25.0%	24.7%	23.2%	25.0%	9.4%
diminuisce	69.6%	64.9%	67.9%	70.7%	74.0%	66.3%	72.2%	83.0%
non so	.5%	1.8%	.4%	1.4%				
Approvazione								
accordo	17.1%	20.8%	20.2%	13.7%	15.6%	16.7%	19.7%	15.1%
disaccordo	82.1%	79.2%	77.1%	86.3%	84.4%	82.6%	78.9%	84.9%
non so	.7%		2.8%			.7%	1.4%	

TAVOLA 3
PREVISIONI SUL MANTENIMENTO DELLA ATTUALE FISIONOMIA ORGANIZZATIVA NELLE FORZE ARMATE,
PER GRADO E PER FORZA ARMATA.

Previsione PCT Col.	Media del campione	GRADO				FORZA ARMATA		
		SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
probabile	26.4%	27.3%	24.8%	26.2%	28.6%	24.9%	30.6%	30.2%
improbabile	72.2%	72.7%	74.3%	71.6%	70.1%	74.0%	66.7%	69.8%
non pertinente	.2%		.9%			.4%		

TAVOLA 4
PREVISIONI SULLE FORME DI SERVIZIO MILITARE NELLE FUTURE FORZE ARMATE, PER GRADO E PER FORZA ARMATA.

Ipotesi sulle forme di serv. militare PCT Col.	Media del campione	GRADO				FORZA ARMATA		
		SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
Femina ridotta								
probabile	78.1%	74.0%	78.9%	80.1%	77.9%	77.6%	73.6%	86.8%
improbabile	21.2%	26.0%	21.1%	19.1%	20.8%	22.0%	25.0%	13.2%
Leva abolita								
probabile	47.8%	53.2%	45.9%	49.6%	42.9%	39.4%	69.4%	66.0%
improbabile	51.0%	46.8%	53.2%	48.9%	55.8%	59.6%	29.2%	34.0%
non pertinente	.5%	.9%	.7%	.7%				
Una tra diverse opzioni								
probabile	78.6%	83.1%	77.1%	73.8%	85.7%	78.7%	86.1%	67.9%
improbabile	20.4%	16.9%	22.0%	25.5%	13.0%	20.6%	12.5%	32.1%
non pertinente	.2%		.9%			.4%		
Servizio solo per uomini								
probabile	44.8%	48.1%	44.0%	37.6%	57.1%	43.3%	55.6%	37.7%
improbabile	53.4%	50.6%	56.0%	60.3%	40.3%	55.6%	40.3%	62.3%
non pertinente	1.0%	1.3%		1.4%	1.3%	.7%	2.8%	
Servizio uomini e donne								
probabile	46.8%	42.9%	46.8%	52.5%	41.6%	49.1%	40.3%	45.3%
improbabile	51.2%	57.1%	53.2%	44.7%	54.5%	50.2%	55.6%	50.9%
non pertinente	1.2%			2.1%	2.6%	.4%	2.8%	3.8%

TAVOLA 5
OPINIONI SUL FUTURO DELLA LEVA OBBLIGATORIA: INCROCIO
TRA PROBABILITÀ DI ABOLIZIONE E PROBABILITÀ DI RIDUZIONE.

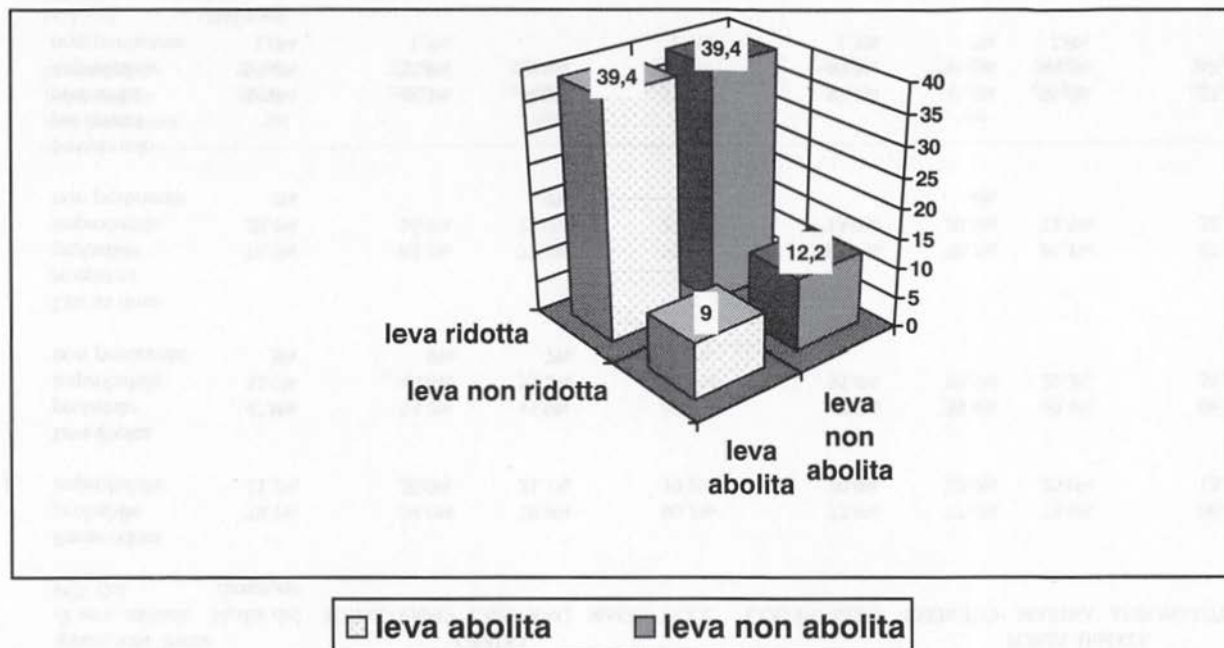


TAVOLA 6
IPOTESI SULLA FISIONOMIA DI FUTURE FORZE ARMATE
PER GRADO E PER FORZA ARMATA.

Fisionomia futura PCT Col.	Media del campione	GRADO				FORZA ARMATA		
		SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
Tipo AVF								
probabile	69.2%	80.5%	61.5%	75.2%	58.4%	63.9%	80.6%	83.0%
improbabile	30.0%	19.5%	38.5%	24.1%	40.3%	35.7%	18.1%	17.0%
Tipo VFP								
probabile	80.3%	75.3%	79.8%	78.7%	89.6%	81.6%	80.6%	75.5%
improbabile	18.7%	23.4%	20.2%	20.6%	9.1%	17.7%	18.1%	24.5%
non pertinente	.2%	1.3%				.4%		

TAVOLA 7
LIVELLO DI APPROVAZIONE SUL MANTENIMENTO DELLA ATTUALE FISIONOMIA DELLE FORZE ARMATE,
PER GRADO E PER FORZA ARMATA.

Livello di approvazione PCT Col.	Media del campione	GRADO				FORZA ARMATA		
		SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
approvo	34.5%	26.0%	32.1%	39.0%	39.0%	33.9%	41.7%	28.3%
disapprovo	63.8%	71.4%	67.0%	60.3%	58.4%	64.6%	56.9%	69.8%

TAVOLA 8
 LIVELLO DI APPROVAZIONE SULLE FORME DI SERVIZIO MILITARE IN FUTURE FORZE ARMATE,
 PER GRADO E PER FORZA ARMATA.

Forme di servizio militare PCT Col.	Media del campione	GRADO			FORZA ARMATA		
		SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO	ESERCITO	MARINA AERONAUTICA
Ferma ridotta							
approvo	28.1%	31.2%	32.1%	28.4%	19.5%	21.7%	56.6%
disapprovo	70.9%	67.5%	67.9%	70.9%	79.2%	77.6%	41.5%
Leva abolita							
approvo	37.7%	44.2%	45.0%	36.9%	23.4%	28.5%	71.7%
disapprovo	61.3%	55.8%	54.1%	62.4%	75.3%	70.4%	28.3%
Una tra diverse opzioni							
approvo	34.2%	44.2%	37.6%	30.5%	27.3%	27.4%	49.1%
disapprovo	65.0%	54.5%	62.4%	69.5%	71.4%	72.2%	49.1%
Servizio solo uomini							
approvo	22.4%	29.9%	13.8%	29.1%	15.6%	21.7%	9.4%
disapprovo	76.4%	68.8%	86.2%	68.8%	84.4%	78.0%	88.7%
Servizio uomini e donne							
approvo	61.8%	55.8%	69.7%	61.0%	59.7%	66.1%	58.5%
disapprovo	36.7%	42.9%	30.3%	37.6%	37.7%	33.6%	48.6%

TAVOLA 9
LIVELLO DI APPROVAZIONE SULLA FISIONOMIA DI FUTURE FORZE ARMATE, PER GRADO E PER FORZA ARMATA.

Fisionomia future F.A.	Media del campione	GRADO			FORZA ARMATA			
		SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
PCT Col.								
Tipo AVF								
approvo	75.4%	87.0%	77.1%	75.2%	62.3%	69.0%	87.5%	94.3%
disapprovo	24.4%	13.0%	22.9%	24.8%	37.7%	31.0%	12.5%	5.7%
Tipo VFP								
approvo	77.1%	72.7%	82.6%	75.2%	77.9%	76.5%	79.2%	79.2%
disapprovo	22.4%	26.0%	17.4%	24.8%	22.1%	23.5%	20.8%	18.9%

TAVOLA 10
OPINIONI PRO E CONTRO LA COSCRIZIONE OBBLIGATORIA, PER GRADO E PER FORZA ARMATA

Opinioni		GRADO				FORZA ARMATA		
PCT Col.	Media del campione	SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG./T.COL	COLONNELLO	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
1. Legame dem.								
accordo	61.0%	51.9%	57.8%	65.2%	66.2%	67.9%	51.4%	35.8%
disaccordo	39.0%	48.1%	42.2%	34.8%	33.8%	32.1%	48.6%	64.2%
2. Ripart. onere								
accordo	55.1%	48.1%	57.8%	53.9%	59.7%	59.6%	43.1%	45.3%
disaccordo	44.0%	50.6%	39.4%	46.1%	40.3%	39.0%	56.9%	54.7%
non pertinente	1.0%	1.3%	2.8%			1.4%		
3. Anche donne								
accordo	56.0%	40.3%	61.5%	61.0%	55.8%	59.2%	40.3%	62.3%
disaccordo	43.0%	57.1%	37.6%	39.0%	42.9%	40.1%	58.3%	35.8%
non pertinente	1.0%	2.6%	.9%		1.3%	.7%	1.4%	1.9%
4. Durata suff.								
accordo	45.7%	36.4%	46.8%	49.6%	45.5%	57.8%	13.9%	24.5%
disaccordo	54.3%	63.6%	53.2%	50.4%	54.5%	42.2%	86.1%	75.5%
5. Scambio val.								
accordo	61.5%	57.1%	56.0%	63.1%	71.4%	67.5%	59.7%	32.1%
disaccordo	38.5%	42.9%	44.0%	36.9%	28.6%	32.5%	40.3%	67.9%
6. Stato in stato								
accordo	31.7%	23.7%	30.3%	33.3%	39.0%	38.6%	16.7%	15.4%
disaccordo	67.1%	73.7%	67.9%	66.7%	59.7%	59.9%	81.9%	84.6%
non pertinente	1.2%	2.6%	1.8%		1.3%	1.4%	1.4%	
7. AVF + spesa								
accordo	36.5%	35.1%	33.0%	34.0%	48.1%	46.2%	15.3%	15.1%
disaccordo	63.2%	64.9%	66.1%	66.0%	51.9%	53.4%	84.7%	84.9%
non pertinente	.2%		.9%			.4%		
8. Leva + onere								
accordo	42.5%	63.6%	48.6%	35.5%	26.0%	36.8%	51.4%	60.4%
disaccordo	57.3%	35.1%	51.4%	64.5%	74.0%	62.8%	48.6%	39.6%
non pertinente	.2%	1.3%				.4%		
9. Leva scadente								
accordo	36.9%	49.4%	36.7%	36.4%	26.0%	28.5%	45.1%	69.8%
disaccordo	62.9%	50.6%	62.4%	63.6%	74.0%	71.1%	54.9%	30.2%
non pertinente	.2%		.9%			.4%		

Legenda: 1=legame tra democrazia e coscrizione \ 2=la leva ripartisce onere della difesa \ 3=la leva deve includere le donne \ 4=la durata della leva basta per addestramento \ 5=leva assicura scambio di valori tra F.A. e società \ 6=leva impedisce F.A. diventino uno Stato nello Stato \ 7=F.A. volontarie sono una enorme spesa \ 8=leva pesa di più su economia \ 9=i coscritti sono manodopera scadente.

TAVOLA 11
APPROVAZIONE DI UNA RIDUZIONE QUANTITATIVA DELLE FORZE ARMATE
PER PROFESSIONALE/OCCUPAZIONE.

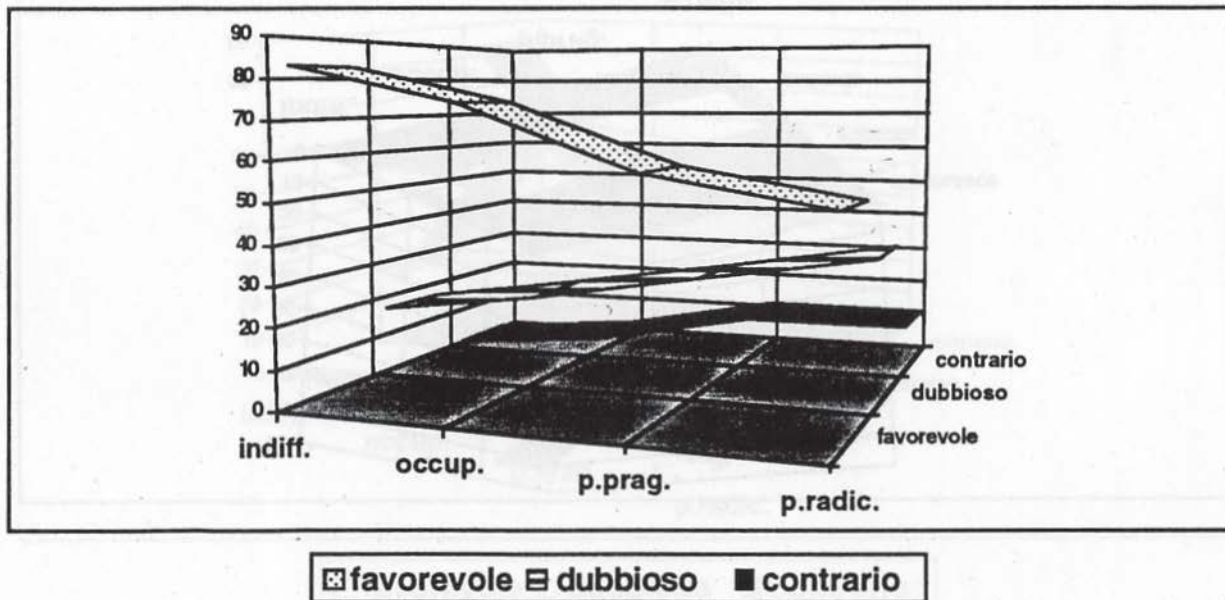


TAVOLA 12
PREVISIONI SUL BILANCIO DELLA DIFESA PER
PROFESSIONALE/OCCUPAZIONE.

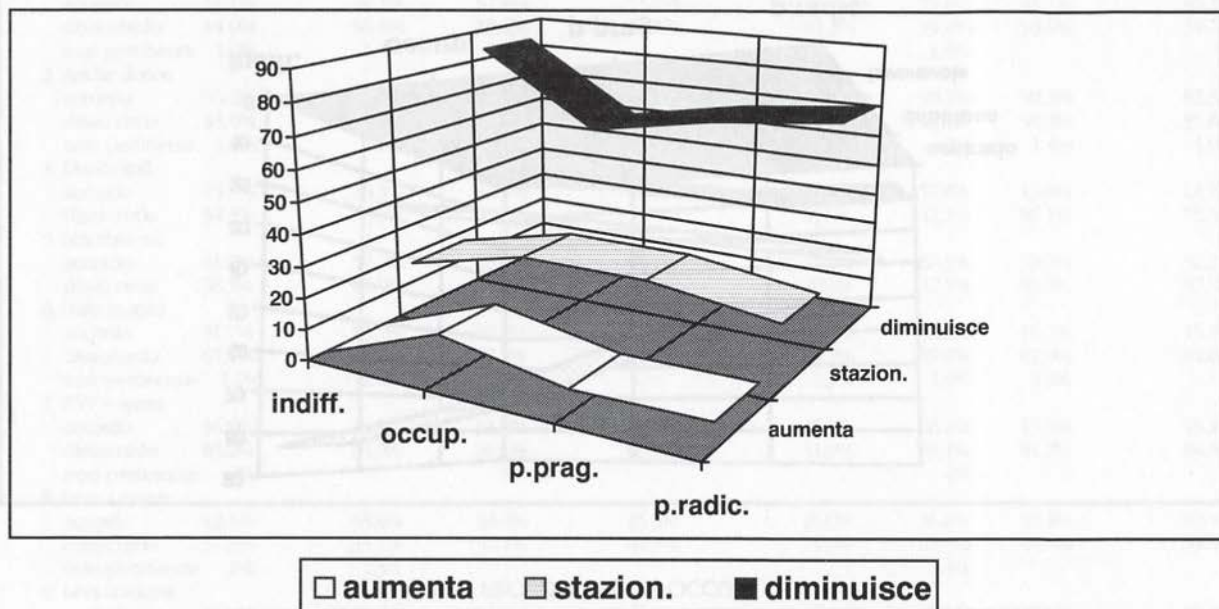
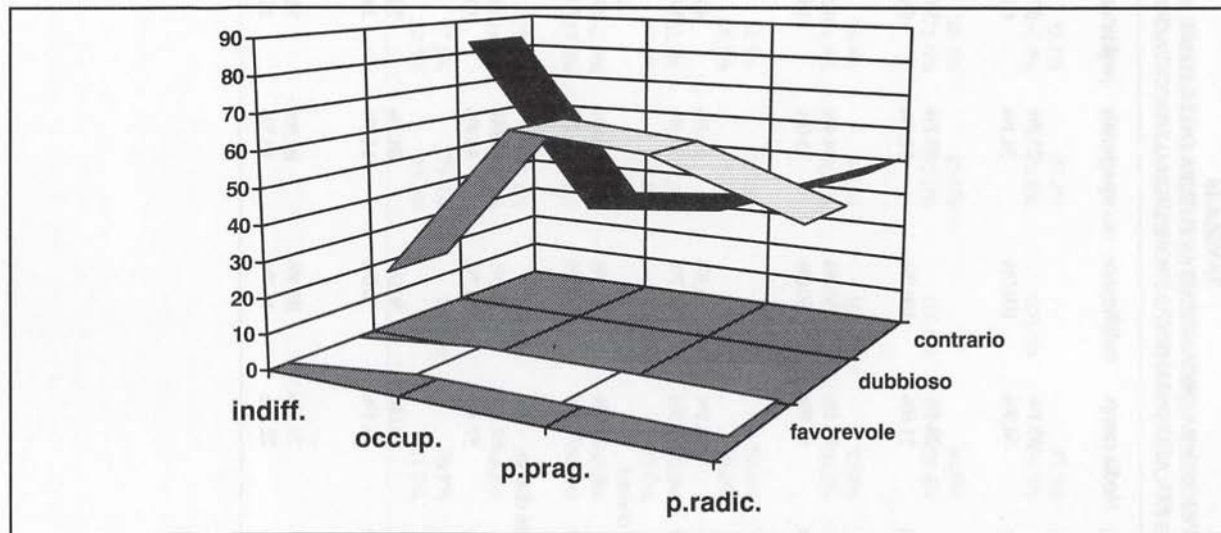


TAVOLA 13
APPROVAZIONE DI UNA RIDUZIONE DEL BILANCIO DELLA DIFESA PER
PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE.



□ favorevole □ dubbioso ■ contrario

TAVOLA 14
FISIONOMIA ORGANIZZATIVA FUTURA DELLE FORZE ARMATE
PER ATTEGGIAMENTO PROFESSIONALE/OCCUPAZIONALE

Fisionomia	Media camp.	indifferente	occupazionale	prof.pragmat	prof.radicale
No cambiam.					
approvo	35.1%		25.9%	37.0%	36.5%
disapprovo	64.9%	100.0%	74.1%	63.0%	63.5%
Leva ridotta					
approvo	28.4%		48.1%	34.1%	25.3%
disapprovo	71.6%	100.0%	51.9%	65.9%	74.7%
Leva abolita					
approvo	38.1%	50.0%	44.4%	42.0%	36.5%
disapprovo	61.9%	50.0%	55.6%	58.0%	63.5%
Una tra più opzioni					
approvo	34.5%	33.3%	40.7%	40.2%	31.9%
disapprovo	65.5%	66.7%	59.3%	59.8%	68.1%
Ser.milit. solo uomini					
approvo	22.7%	33.3%	14.8%	29.3%	21.5%
disapprovo	77.3%	66.7%	85.2%	70.7%	78.5%
Ser.milit. uomini donne					
approvo	62.8%	83.3%	55.6%	69.5%	61.0%
disapprovo	37.3%	16.7%	44.4%	30.5%	39.0%
F.A.tipo AVF					
approvo	75.6%	50.0%	85.2%	76.8%	74.6%
disapprovo	24.4%	50.0%	14.8%	23.2%	25.4%
F.A.tipo VFP					
approvo	77.5%	83.3%	81.5%	74.4%	78.0%
disapprovo	22.5%	16.7%	18.5%	25.6%	22.0%

TAVOLA 15
FISIONOMIA ORGANIZZATIVA FUTURA DELLE FORZE
ARMATE PER ATTEGGIAMENTO DIVERGENTE/CONVERGENTE

Fisionomia	Media Camp.	divergente	P.C.O.D	P.D.O.C.	convergente
No cambiam.					
approvo	35.1%	27.2%		35.5%	25.0%
disapprovo	64.9%	72.8%	100.0%	64.5%	75.0%
Leva ridotta					
approvo	28.4%	25.0%		40.6%	75.0%
disapprovo	71.6%	75.0%	100.0%	59.4%	25.0%
Leva abolita					
approvo	38.1%	34.0%	100.0%	50.0%	50.0%
disapprovo	61.9%	66.0%		50.0%	50.0%
Una tra più opzioni					
approvo	34.5%	25.0%		50.0%	75.0%
disapprovo	65.5%	75.0%	100.0%	50.0%	25.0%
Ser.milit. solo uomini					
approvo	22.7%	21.2%		25.0%	25.0%
disapprovo	77.3%	78.8%	100.0%	75.0%	75.0%
Ser.milit. uomini donne					
approvo	62.8%	55.8%		50.0%	75.0%
disapprovo	37.3%	44.2%	100.0%	50.0%	25.0%
F.A.tipo AVF					
approvo	75.6%	70.2%	100.0%	81.3%	50.0%
disapprovo	24.4%	29.8%		18.8%	50.0%
F.A.tipo VFP					
approvo	77.5%	79.8%	100.0%	78.1%	75.0%
disapprovo	22.5%	20.2%		21.9%	25.0%

CAPITOLO VII VERSO L'INTEGRAZIONE EUROPEA?

7.1. Euro-ottimisti ed euro-pessimisti.

Uno degli obiettivi dell'unificazione europea è rappresentato dalla realizzazione di una politica di sicurezza comune che presuppone la costituzione di organizzazioni di difesa sovranazionali; la presenza di organismi decisionali per le politiche di sicurezza e di difesa a livello comunitario (la Conferenza per la Sicurezza Comune Europea, CSCE, e la Unione Europea Occidentale, UEO), pur tra le molte difficoltà, segnala una volontà di arrivare ad una integrazione tra paesi europei che contempli anche forze armate "europee". La lentezza con cui il processo si sta attuando, lentezza che pertiene complessivamente al progetto di unificazione⁽¹⁾, segnala l'assenza di quella che Dahrendorf chiama "...una vera constituency politica per l'Europa"⁽²⁾.

Risulta di estremo interesse, allora, conoscere l'atteggiamento dei professionisti militari verso la attuazione di una progressiva unificazione dell'Europa.

Richiesti di esprimere la propria opinione sulla probabilità del verificarsi di una varietà di situazioni concernenti la distensione e l'integrazio-

⁽¹⁾ Come nota Gian Enrico Rusconi, "I paesi della Comunità Europea procedono certamente verso l'unione politica, ma con estrema circospezione... Quando sono in gioco moneta e armi (istituzione di una banca e di una moneta unica europea, creazione di un Esercito comune, cooperazione giudiziaria) si va al cuore della sovranità degli Stati-nazione. E questa sovranità - per quanto ridimensionata - è ancora una risorsa della quale i governi europei non intendono privarsi". G.E. Rusconi, **Se cessiamo di essere una nazione**, Il Mulino, Bologna, 1993, p. 19.

⁽²⁾ "Ora noi abbiamo assolutamente bisogno di una qualche forma di constituency se vogliamo credere in una nuova unione politica europea. Dobbiamo inventarla." R. Dahrendorf, in L. Caracciolo (a cura di), **La democrazia in Europa**, Laterza, Bari, 1992.

ne europea dopo la fine della guerra fredda, gli intervistati mostrano in generale una previsione alquanto pessimistica verso l'eventualità di una più o meno completa integrazione europea nei prossimi dieci anni.

Data la numerosità degli item utilizzati per indagare questo tema, è stata effettuata una analisi fattoriale allo scopo di accertare se l'insieme delle previsioni presenti una struttura di relazioni lungo alcune dimensioni, pessimistiche od ottimistiche. L'analisi delle componenti principali, che ha condotto all'estrazione di tre fattori (per un totale di varianza spiegata pari al 42,3%), mostra la presenza di tre dimensioni distinte e ben delineate ⁽³⁾:

La prima dimensione è stata definita "EURO-OTTIMISTA", e comprende le posizioni di accordo sulla possibilità che nei prossimi dieci anni:

- la maggior parte dei paesi europei saranno integrati in un unico sistema di sicurezza;
- i paesi CEE avranno costituito una sola comunità politica;
- i paesi CEE avranno una politica economica comune;
- i paesi CEE avranno rinunciato alla propria sovranità nel settore della politica estera;
- i paesi CEE avranno rinunciato alla propria sovranità nel settore della politica di difesa.

La seconda dimensione è stata definita "EURO-PESSIMISTA", e comprende posizioni di accordo su elementi quali:

- ci sono poche probabilità che nei prossimi dieci anni tutti i paesi europei dell'est e dell'ovest realizzino una unificazione politica;
- nei prossimi dieci anni gli interessi nazionali dei paesi europei domineranno ancora le singole politiche degli stati;
- è sempre possibile un ritorno alla guerra fredda;
- difficilmente nei prossimi dieci anni la Russia potrà allinearsi ai paesi occidentali.

La terza dimensione è stata definita "PAURA DELLA GERMANIA", e comprende posizioni di accordo sulle seguenti affermazioni:

- le forze armate della nuova Germania unita costituiscono una

⁽³⁾ La varianza spiegata da ciascuno dei fattori è rispettivamente 21,2% per il primo fattore, 12,6% per il secondo fattore, 8,5% per il terzo fattore.

minaccia per la pace in Europa;

- esiste il pericolo che il dissolversi dei blocchi ideologici in Europa faccia rinascere vecchi conflitti tra le nazionalità con conseguenti rischi per la pace e la stabilità;
- la Germania diventerà la potenza che dominerà l'Europa;
- la riunificazione tedesca può rallentare il processo di integrazione europea;

Nella Tavola 1 sono riportati i vari fattori con i codici corrispondenti ad ogni item, così come appaiono nel questionario, e i rispettivi factor loading superiori a 0.35.

Con l'aiuto fornito dalle dimensioni così composte si sono costruite delle variabili sintetiche con la stessa denominazione usata per distinguere i fattori. La distribuzione percentuale e l'incrocio per grado e per forza armata consentono alcune considerazioni.

Gli euro-ottimisti rappresentano il 36% del totale, considerando tali tutti coloro che prevedono almeno tre su cinque componenti nella scala rispettiva; gli euro-pessimisti sono il 51%, e risultano costituiti da quanti prevedono almeno due su tre componenti nella scala rispettiva; infine, i preoccupati della Germania contano per il 49.5%, e comprendono tutti coloro che ritengono possibili almeno tre delle quattro componenti della rispettiva scala (Tavola 2).

Incrociando tra loro le tre variabili si ottiene una migliore definizione degli atteggiamenti dei rispondenti (Tavola 3):

la quota di euro-ottimisti (pari al 36% del campione) è composta dal 22.2% di euro-ottimisti puri e dal 13.8% di individui con qualche carattere di euro-pessimismo; la quota di euro-pessimisti (pari al 57% del totale del campione) si compone del 43.3% di euro-pessimisti puri e del 13.8% di individui con caratteri anche di euroottimismo. La paura della Germania sembra legarsi (come è plausibile) con l'europessimismo, dal momento che gli euro-pessimisti presentano in maggioranza questa sindrome (58% degli europessimisti ha "paura della Germania"), mentre gli euro-ottimisti sono relativamente meno preoccupati (54% non presenta la sindrome). È evidente che la notevole compresenza di tutti e tre gli atteggiamenti fa sì che anche la sindrome "paura della Germania" si presenti in modo diffuso e sia presente in misura notevole nei due gruppi apparentemente opposti.

Considerando singolarmente le componenti delle tre dimensioni, il campione presenta una maggioranza intorno al 65% di previsione favorevole verso un allineamento della Russia al modello occidentale, la rinascita di conflitti dovuti ai vecchi nazionalismi, la permanente dominanza degli interessi nazionali sulle politiche degli stati europei, la possibilità di una politica economica comune in Europa, l'unificazione politica dell'Europa come chiave della pace, e la scarsa probabilità che entro dieci anni si realizzi una unificazione politica tra paesi europei dell'Ovest e dell'Est. Nel contempo, si manifestano previsioni negative sul ritorno alla guerra fredda, sulla possibilità che la Germania unita diventi la potenza dominatrice dell'Europa e sulla minaccia costituita dalle sue forze armate, sulla possibilità che entro un decennio si realizzi una comunità politica europea, o che i singoli stati abbiano una politica estera concordata in comune, o una comune politica di difesa.

Complessivamente, come si è detto più sopra, prevale il pessimismo per gli aspetti più specifici e rilevanti di una reale unificazione europea, mentre d'altra parte pare affermarsi una diffusa aspettativa che le difficoltà dell'integrazione vengano in qualche modo superate.

Rispetto al grado, l'euroottimismo non pare influenzato dalla posizione ricoperta dagli intervistati, mentre lo è l'europeessimismo, che sale al salire del grado (anche se non in modo lineare, come evidenzia la Tavola 4); più chiara è la relazione con la sindrome "paura della Germania", che è più presente man mano che si passa dai tenenti ai colonnelli, fattore più probabilmente dovuto alla differenza generazionale. Disaggregando per forza armata (Tavola 5), relativamente più euroottimista pare essere l'Esercito (il 38% degli ufficiali dell'Esercito, rispetto al 33% della Marina e al 30% dell'Aeronautica); ciò è confermato dai risultati offerti dalla scala dell'europeessimismo, dove l'ufficiale di Marina (con il 67% rispetto al 55% medio delle altre due forze) presenta la frequenza più elevata. Infine, la preoccupazione verso la Germania, risulta più diffusa tra gli ufficiali di Marina e molto meno tra quelli dell'Aeronautica (61% e 37.7% rispettivamente, con il 47.7% di ufficiali dell'arma di terra).

7.2. Verso forze armate europee?

Oltre agli orientamenti complessivi, forse di maggior interesse per la presente indagine sono le valutazioni della possibilità che i diretti inte-

ressati assegnano ad una integrazione europea sul piano militare. Il 70% degli intervistati ritiene realistica l'ipotesi di forze armate sovranazionali (è leggermente superiore alla media l'Esercito rispetto alle altre due forze), mentre una quota minore (61%) pensa che tale questione trovi in Italia un certo sostegno politico (anche qui l'Esercito supera di due punti la media, mentre Marina e Aeronautica si collocano rispettivamente due e quattro punti più indietro); che ciò possa realizzarsi nei prossimi dieci anni è al contrario considerato molto dubbio: il 61% degli ufficiali risponde che tale eventualità si realizzerà in un tempo più lontano, e questo vale in particolare per la Marina (72%) e per l'Aeronautica (66%) (Tavole 6 e 7).

Disaggregando per grado, relativamente meno convinti che la realizzabilità di forze armate sovranazionali costituisca una ipotesi realistica sono i colonnelli (tre punti sotto la media del campione, mentre gli altri gradi oscillano intorno alla media); è nello stesso grado, però, che si trovano più frequentemente coloro che ritengono tale prospettiva più dotata di sostegno politico, mentre gli ufficiali subalterni sono in questo meno convinti; ancora, più pessimisti sulla prossima realizzazione di tale disegno sono i colonnelli (65%) rispetto agli altri ufficiali (tutti intorno al 60%) (Tavola 8).

7.3. I principali fattori di ostacolo all'integrazione

Esaminando le difficoltà che si frappongono ad una integrazione militare europea, tra i fattori che il questionario propone all'attenzione degli intervistati, i seguenti non vengono ritenuti - da una larga maggioranza (tra il settanta e l'ottanta per cento) - ostacoli significativi (Tavola 9): la fisionomia organica delle future unità sovranazionali, la definizione di standard addestrativi comuni, l'accordo su di una lingua comune. Appare invece decisamente problematico, per l'82% del campione, il fattore economico, legato alle differenze nei diversi bilanci della difesa dei vari paesi europei. Il campione si divide infine in parti pressochè uguali nel considerare o non considerare come ostacolo all'integrazione i seguenti fattori: le differenze culturali dei contingenti nazionali, le differenze di assetto organizzativo (contingenti di leva e contingenti professionali) e la definizione di una struttura di comando unificata.

Secondo questa analisi, non sembrano essere tanto le difficoltà di coordinamento e integrazione interne alle forze armate a preoccupare gli ufficiali; si tratta di questioni per le quali esiste una certa esperienza cui attingere, una comune identità professionale in cui gli ufficiali si possono riconoscere, insieme con la relativa standardizzazione organizzativa delle istituzioni militari. Il vero problema appare piuttosto essere quello delle differenze nei bilanci della difesa tra i vari stati, e in questo caso possono essere i sempre più stretti limiti del bilancio della difesa italiano a rendere particolarmente sensibili gli ufficiali del nostro paese su questo aspetto.

Costruendo anche in questo caso una scala per la valutazione sintetica delle difficoltà riconosciute al processo di integrazione militare europea (scala EUROEASY), si possono meglio considerare alcune differenze di opinione per grado e per forza armata. La scala EUROEASY è composta da tre livelli di difficoltà percepita, ciascuno dei quali corrisponde ad un numero crescente di fattori che non sono ritenuti di ostacolo all'integrazione, come segue:

massima difficoltà	= da 0 a 2 elementi su 7 ritenuti non di ostacolo all'integrazione
media difficoltà	= da 3 a 4 elementi ritenuti non di ostacolo all'integrazione
scarsa/nulla difficoltà	= da 5 a 7 elementi ritenuti non di ostacolo all'integrazione.

Nella Tavola 10 sono presentate le distribuzioni di frequenza dei livelli di difficoltà sul totale del campione e per forza armata. Nel complesso, gli intervistati prevedono una difficoltà media per il 47% e scarsa per il 37%, ma alcune differenze sono rilevabili tra forze armate: relativamente più pessimisti sono gli ufficiali dell'Esercito, più ottimisti quelli dell'Aeronautica, in maggioranza prudenti nelle previsioni gli ufficiali di Marina. Nella disaggregazione per grado, più pessimisti, o almeno prudenti, appaiono i tenenti, decisamente più ottimisti gli ufficiali di grado superiore (Tavola 11). Tra coloro che prevedono che l'integrazione militare europea si realizzi nei prossimi dieci anni (Tavola 12) si collocano,

come appare ovvio, in larga maggioranza quanti vedono poche difficoltà alla sua attuazione; ma anche coloro che prevedono un tempo più lungo non sono in maggioranza pessimisti, bensì ritengono che siano ancora da superare alcune difficoltà (il 49% prevede al massimo tre elementi di ostacolo su sette, mentre il 31% ne prevede non più di due su sette).

7.4. Il futuro della NATO.

Un interesse particolare, nelle previsioni per i futuri assetti delle alleanze politico-militari, è dato dalle previsioni su eventuali mutamenti nell'Alleanza Atlantica. I numerosi possibili mutamenti attuabili dalla NATO sono stati ricompresi in due scale (vedi Annesso B), una di probabilità di cambiamenti nei prossimi dieci anni, ed una di approvazione/disapprovazione di tali mutamenti. La prima dimensione (NATOPROB) comprende l'assegnazione di una probabilità scarsa, media ed elevata all'accadere di un insieme di mutamenti quali:

- incremento del ruolo politico della NATO
- estensione della sfera di competenza al fuori area
- inclusione paesi dell'Est europeo
- incremento del potere dei membri europei
- scioglimento dell'alleanza
- mantenimento dello statu quo.

La seconda dimensione (NATOPRO) è composta dalle affermazioni di sfavore, favore moderato e grande favore al medesimo insieme di mutamenti. (ovviamente, i diversi mutamenti avranno segno positivo o negativo a seconda della loro valenza: gli ultimi due dell'elenco hanno segno opposto ai primi quattro).

L'insieme dei cambiamenti viene considerato dagli ufficiali rispondenti come molto probabile in larga maggioranza (il 63% del campione lo ritiene molto probabile, il 28% lo ritiene probabile, e solo l'8.6% pensa che non ci saranno cambiamenti). Un favore ancora più esteso incontra tale complesso di cambiamenti: l'81.8% si dichiara molto favorevole, il 14% abbastanza favorevole, e solo il 4% dichiara il proprio sfavore (Tavola 13). Dall'incrocio delle due dimensioni emerge una netta

dipendenza della previsione di accadimento dall'atteggiamento di favore (Tavola 14): ben il 73% dei molto favorevoli reputa i mutamenti nella NATO altamente probabili, insieme al 23% dei piuttosto favorevoli (del resto, il 94% di quanti ritengono i mutamenti nella NATO molto probabili sono anche molto favorevoli ad essi). Complessivamente, coloro che reputano molto probabili i mutamenti e li vedono con molto favore sono il 60% dell'intero campione, cui vanno a sommarsi le diverse combinazioni dei sufficientemente favorevoli che li reputano abbastanza probabili; del resto, gli strenui difensori della NATO così come è e che non reputano probabile ed opportuna una sua trasformazione sono meno del 3% degli intervistati.

Esiste una relazione tra l'atteggiamento verso l'unificazione Europea e quello verso il cambiamento nella NATO? Dall'incrocio delle dimensioni NATOPRO con quelle EUROTTE ed EUROPESS sembra evidenziarsi una relazione per la quale una propensione pessimista od ottimista verso l'unificazione europea si accompagna più frequentemente (anche se vi sono consistenti gruppi in senso opposto) ad una propensione in senso contrario verso mutamenti nella NATO, quasi che ciò che non si reputa possibile in termini di unificazione politica, economica e militare dei paesi europei possa trovare una sorta di equivalente funzionale in un ampliamento del ruolo europeo nella NATO, e viceversa l'opzione di fiducia all'Europa conduca a vedere con meno favore una sorta di "invasione di campo" da parte della NATO. Dalla Tavola 15a si vede, infatti, che il 61% del campione è favorevole ai mutamenti nella NATO e non è euro-ottimista, mentre il 54.7% è favorevole alla NATO ed è contemporaneamente euro-pessimista (Tavola 15b).

Considerando le propensioni verso i cambiamenti nell'Alleanza Atlantica per forza armata e per grado, i più largamente favorevoli sono gli ufficiali dell'Aeronautica, mentre relativamente meno entusiasti sono quelli di Marina (Tavola 16). Il grado incide in misura evidente sull'atteggiamento verso i mutamenti nella NATO (Tavola 17), nel senso che dai tenenti ai colonnelli lo sfavore decresce e il favore aumenta in modo lineare. Incide anche l'orientamento professionale/occupazionale: gli ufficiali che si collocano su posizioni radicalmente professionali appaiono infatti più legati alla NATO e favorevoli ad una sua rivitalizzazione rispetto ai professionali pragmatici che sembrano più orientati a nuove e diverse soluzioni; posizioni mediane sono ricoperte dagli occupazionali

In sintesi, le previsioni sul futuro della NATO sono concordemente orientate verso un cambiamento della fisionomia e dei compiti dell'alleanza: la maggior parte degli intervistati ritiene infatti che l'alleanza avrà un ruolo politico più spinto, estenderà la propria competenza al fuori area, darà un maggior peso ai membri europei, si allargherà ad alcuni paesi dell'Est europeo.

TAVOLA 1
Valutazione della distensione e dell'integrazione in Europa.
(Matrice dei factor loading dopo la rotazione).

L'analisi fattoriale è stata condotta su 15 variabili dicotomiche, ciascuna delle quali indica una posizione di accordo/disaccordo su diversi livelli di possibile unificazione europea e di effetto dell'unificazione tedesca. Il metodo utilizzato è il metodo dell'analisi delle componenti principali. La rotazione è stata effettuata con il metodo Varimax. La soluzione prescelta a quattro fattori (di cui solo tre sono stati considerati per l'interpretazione), spiega il 49,5% della varianza totale, e rispettivamente: il 21,2% per il primo fattore, il 12,6% per il secondo, l'8,5% per il terzo e il 7,2% per il quarto.

	FATTORE 1 EUROTTIMISTA	FATTORE 2 EUROPESSIMISTA	FATTORE 3 PAURA GERMANIA
Q15B		.46711	
Q15C			.63616
Q15D			.64025
Q15E			.70485
Q15F			.40483
Q15G		.56633	
Q15H			
Q15I	.62016		
Q15J	.68288		
Q15K	.61841		
Q15L	.80365		
Q15M	.78330		
Q15N			
Q15O		.75348	

LEGENDA:

- Q15B È sempre possibile un ritorno alla guerra fredda
- Q15C La riunificazione tedesca minaccia il processo di integrazione europea
- Q15D La Germania unita diventerà la potenza che dominerà l'Europa
- Q15E Le ff.aa. della nuova Germania sono una minaccia per la pace europea
- Q15F La caduta dei blocchi ideologici farà rinascere i conflitti nazionalistici
- Q15G Gli interessi nazionali domineranno ancora le politiche degli stati europei
- Q15H Meglio non rinunciare alla sovranità nazionale in favore dell'Europa
- Q15I Entro 10 anni ci sarà un sistema integrato di sicurezza europea
- Q15J Entro 10 anni la CEE sarà un'unica comunità politica
- Q15K Entro 10 anni la CEE avrà una politica economica comune
- Q15L Entro 10 anni la CEE avrà una sovranità unica per la politica estera
- Q15M Entro 10 anni la CEE avrà una sovranità unica per la politica di difesa
- Q15N La unificazione politica dell'Europa è la sola garanzia di pace stabile
- Q15O È improbabile l'unificazione politica di Est e Ovest Europa entro 10 anni.

NOTA: Sono stati omissi i factor loading inferiori a 0,35.

TAVOLA 2
OTTIMISMO E PESSIMISMO VERSO L'EUROPA; TIMORE PER
LA POSIZIONE DELLA GERMANIA.

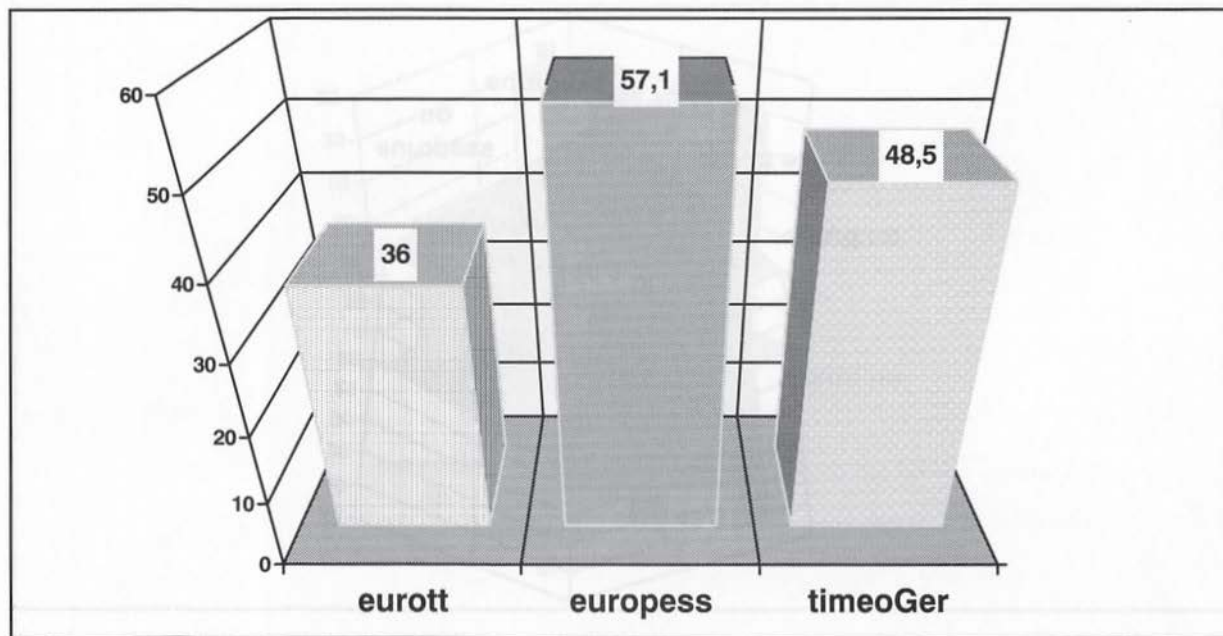
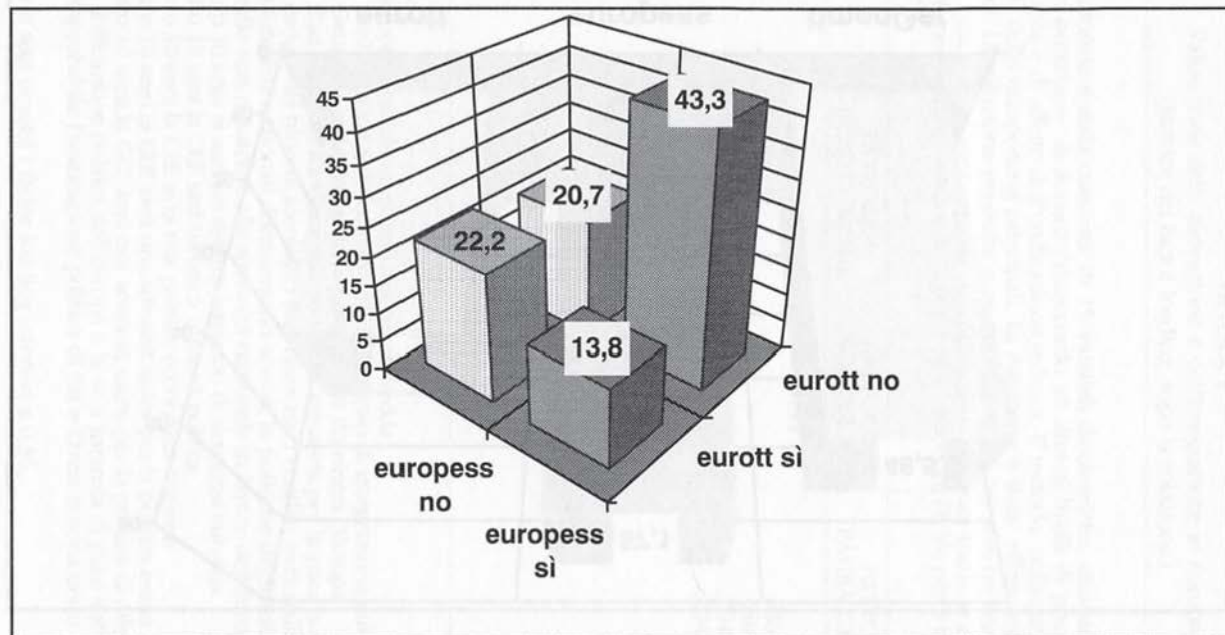
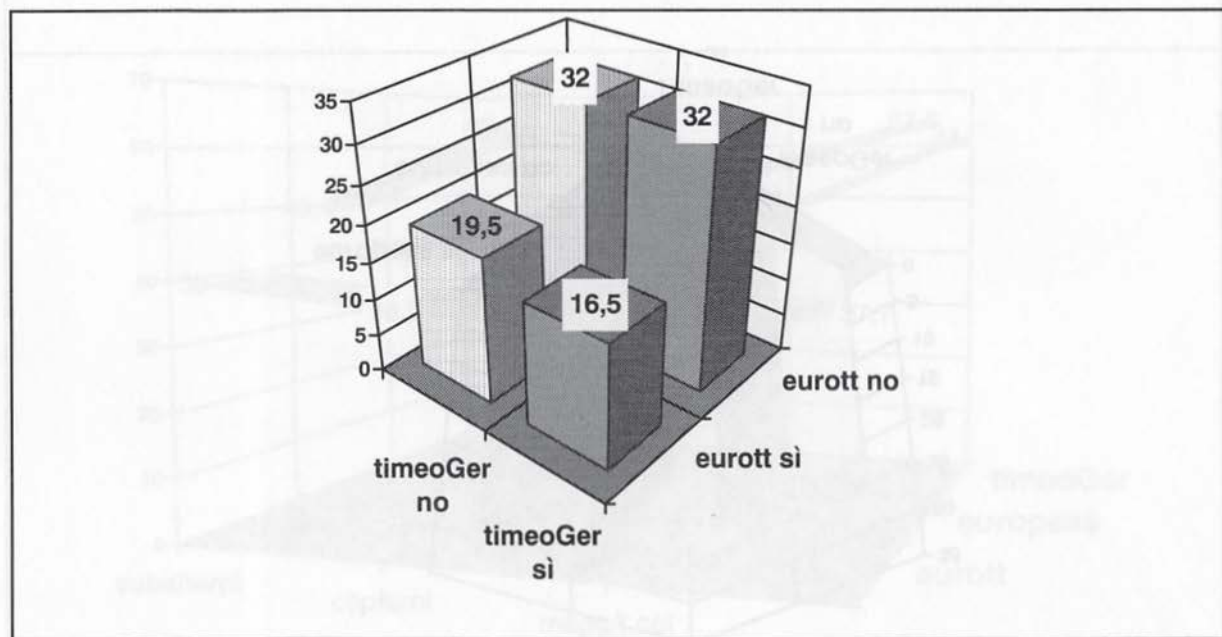


TAVOLA 3



Eurottomismo per timore Germania.



Timore della Germania per europessimismo.

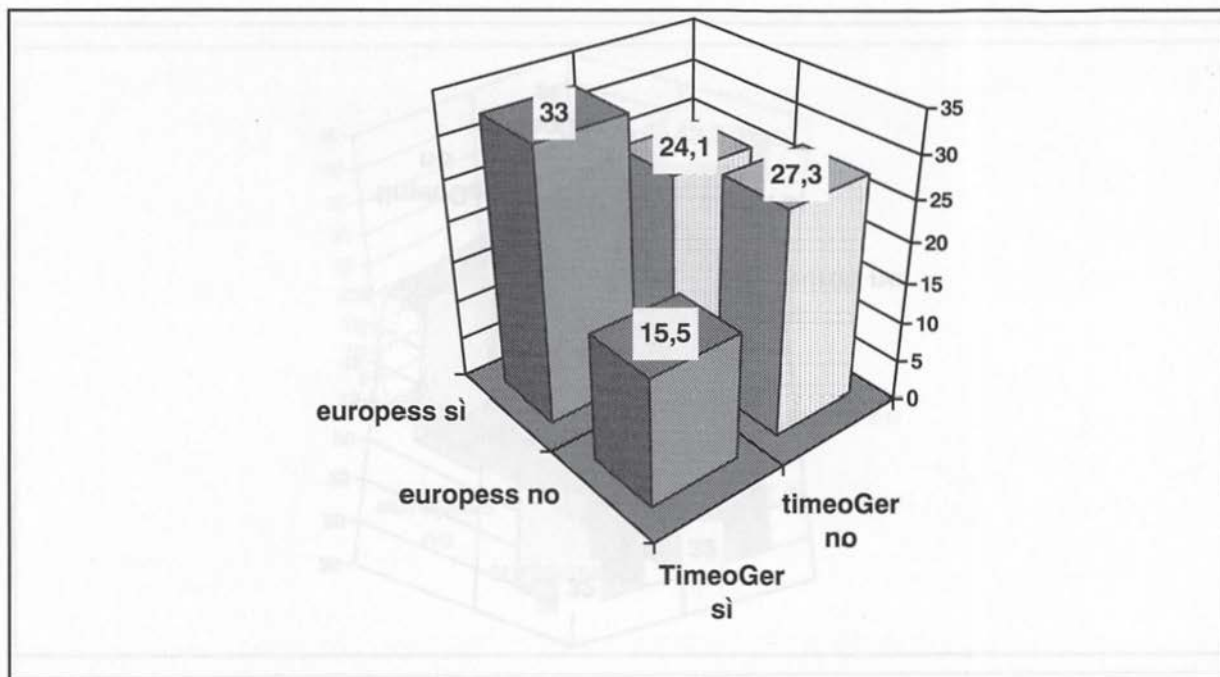


TAVOLA 4
OTTIMISMO E PESSIMISMO VERSO L'EUROPA, TIMORE PER
LA POSIZIONE DELLA GERMANIA PER GRADO.

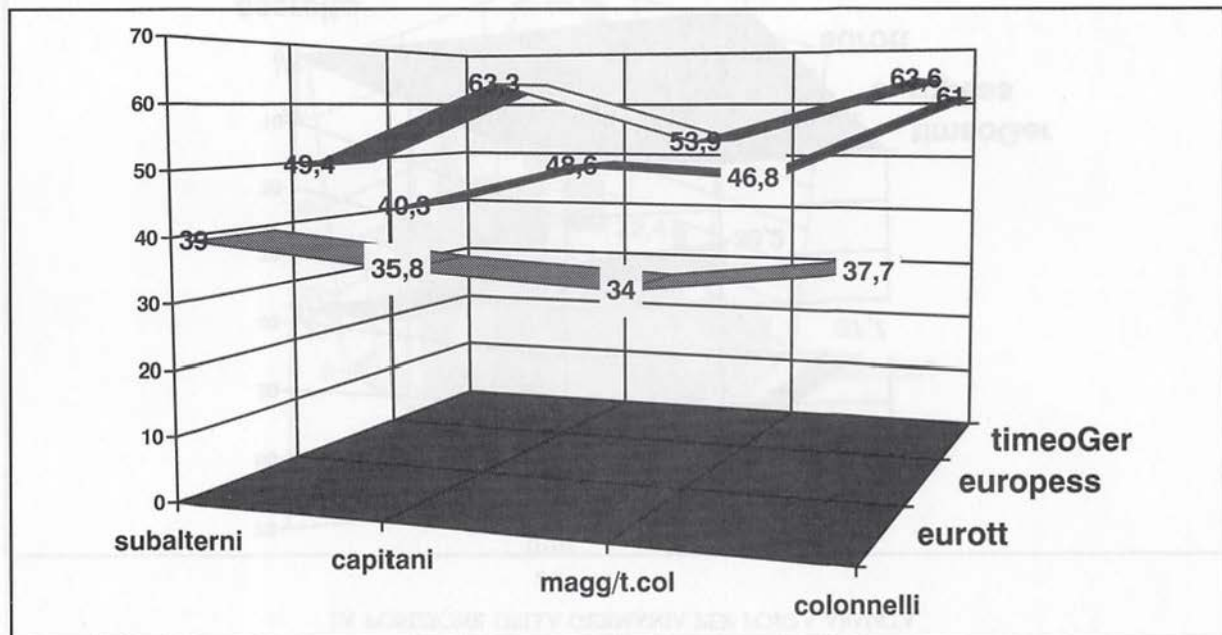


TAVOLA 5
OTTIMISMO E PESSIMISMO VERSO L'EUROPA, TIMORE PER
LA POSIZIONE DELLA GERMANIA PER FORZA ARMATA.

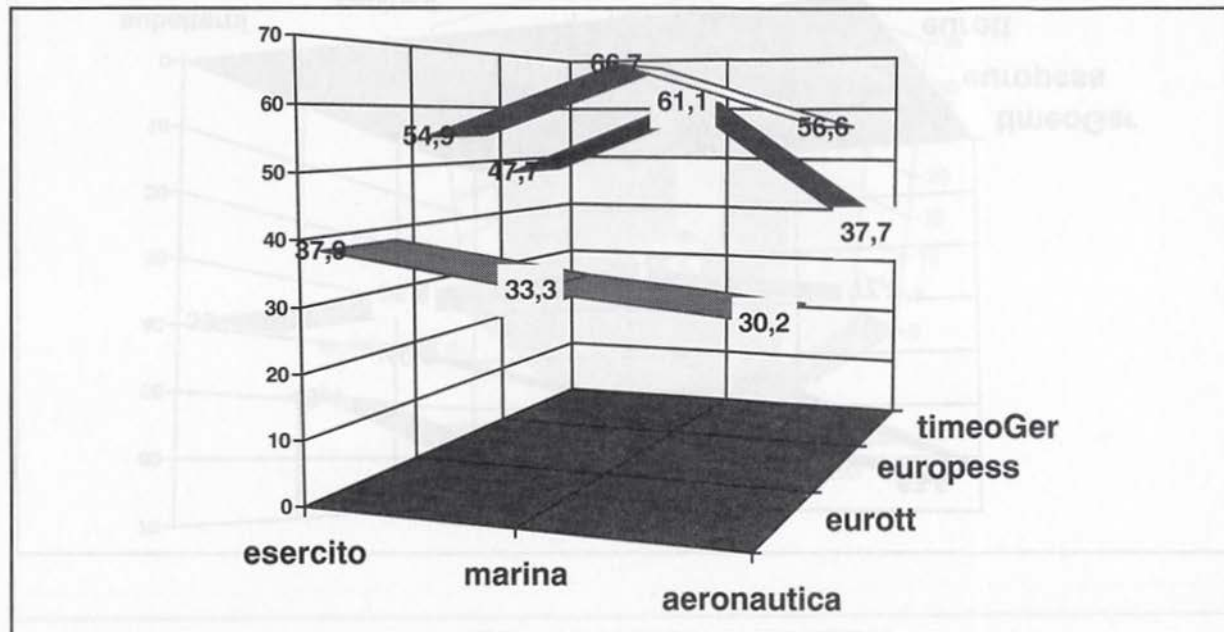


TAVOLA 6
FORZE ARMATE EUROPEE.

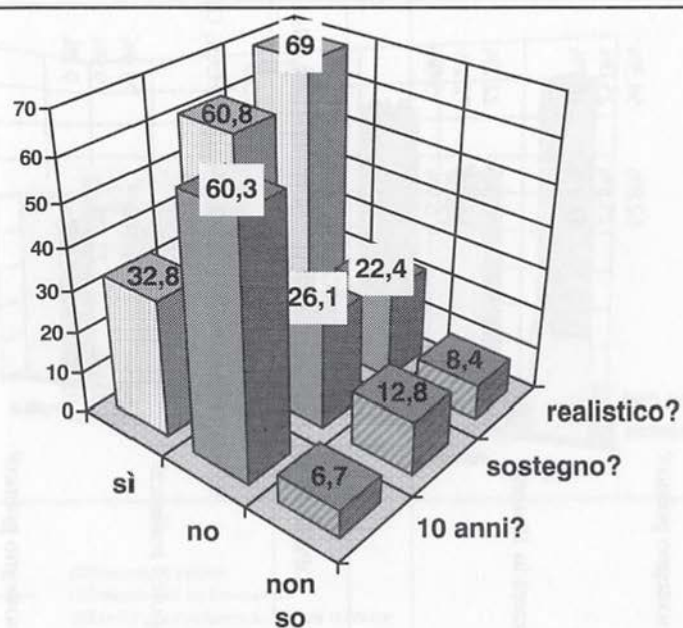


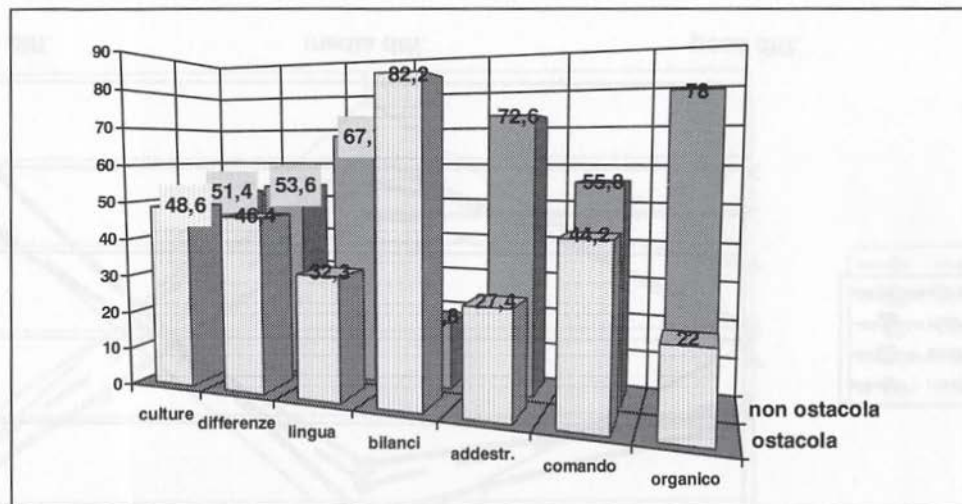
TAVOLA 7
OPINIONI SULLE FORZE ARMATE EUROPEE PER FORZA ARMATA.

Opinioni, PCT Col.	FORZA ARMATA		
	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
È una ipotesi realistica?			
sì	71.1%	65.3%	64.2%
no	20.9%	23.6%	28.3%
non so	7.9%	11.1%	7.5%
Ha un sostegno politico?			
sì	62.8%	58.3%	54.7%
no	25.3%	25.0%	34.0%
non so	11.9%	16.7%	11.3%
Si realizzerà in 10 anni?			
sì	36.5%	22.2%	26.4%
no	56.7%	72.2%	66.0%
non so	6.9%	5.6%	7.5%

TAVOLA 8
OPINIONI SULLE FORZE ARMATE EUROPEE PER GRADO

	GRADO			
	SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO
È una ipotesi realistica?				
sì	68.8%	68.8%	70.9%	66.2%
no	20.8%	22.9%	19.9%	28.6%
non so	10.4%	8.3%	9.2%	5.2%
Ha un sostegno politico?				
sì	59.7%	50.5%	66.7%	67.5%
no	27.3%	29.4%	25.5%	22.1%
non so	13.0%	20.2%	7.8%	10.4%
				Si
realizzerà in 10 anni?				
sì	31.2%	33.9%	34.8%	28.6%
no	59.7%	60.6%	58.9%	64.9%
non so	9.1%	5.5%	6.4%	6.5%

TAVOLA 9
FORZE ARMATE EUROPEE: FATTORI CHE NE OSTACOLANO LA
COSTRUZIONE.



Legenda:

culture=	differenza di culture
differenze=	differenza nel reclutamento
lingua =	difficoltà concordare una lingua comune
bilanci =	differenza nei bilanci nazionali
addestr. =	definizione standards addestrativi comuni
comando=	definizione struttura comando unificata
organico =	forma organica dei reparti multinazionali

TAVOLA 10
FORZE ARMATE EUROPEE: LIVELLI DI DIFFICOLTÀ PERCEPITI,
MEDIA DEL CAMPIONE E PER FORZA ARMATA

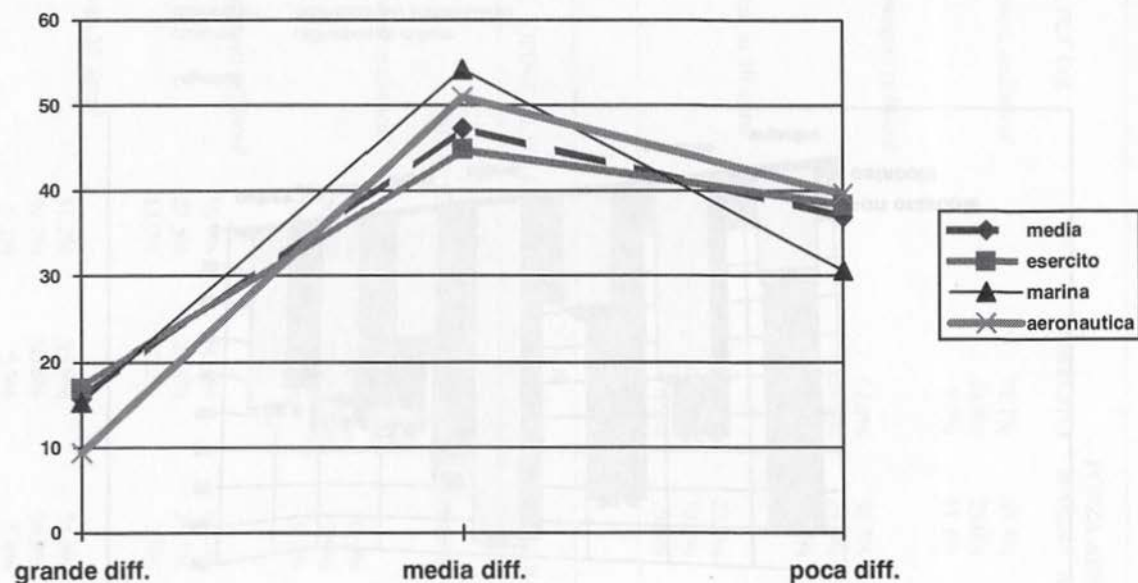


TAVOLA 11
FORZE ARMATE EUROPEE: LIVELLI DI DIFFICOLTÀ PERCEPITI,
MEDIA DEL CAMPIONE E PER GRADO

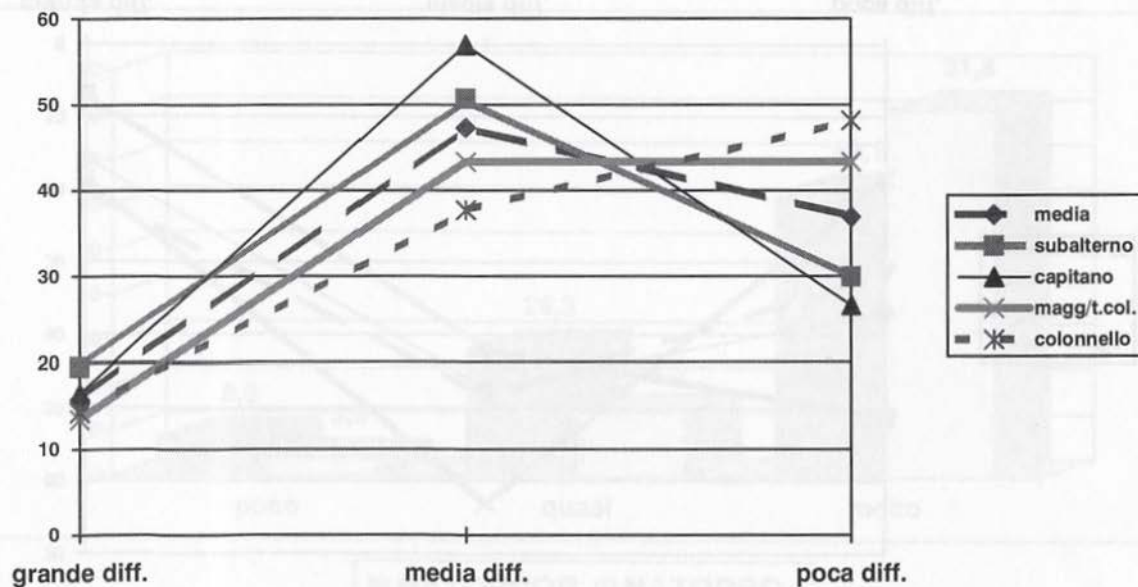


TAVOLA 12
FORZE ARMATE EUROPEE: LIVELLI DI DIFFICOLTÀ PERCEPITI
E PROBABILITÀ DI REALIZZARLE IN UN DECENNIO.

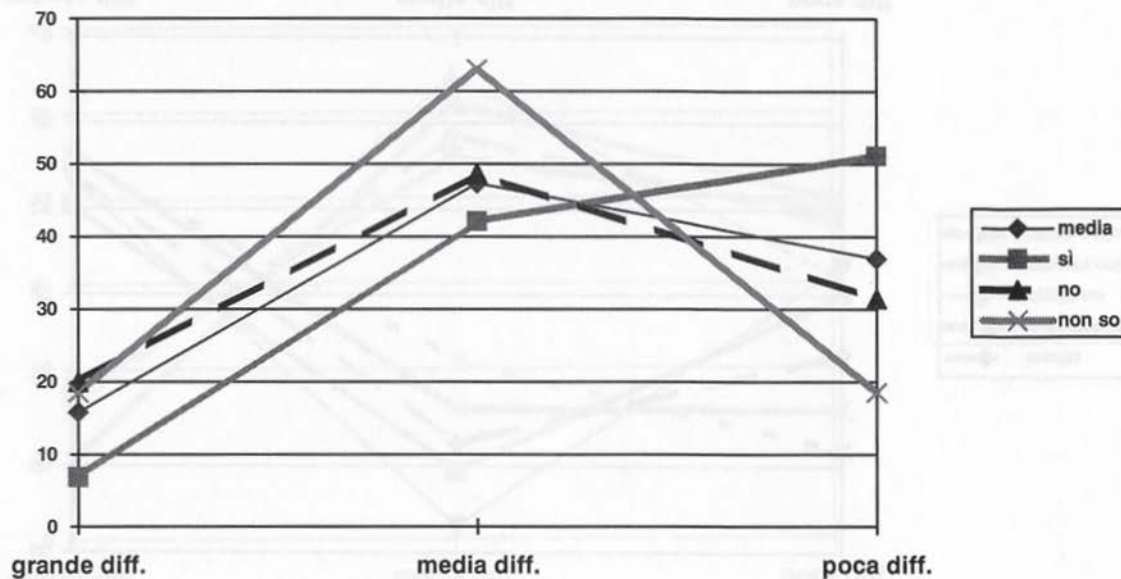


TAVOLA 13
PROBABILITÀ E FAVORE VERSO UNA SERIE DI CAMBIAMENTI DELLA NATO

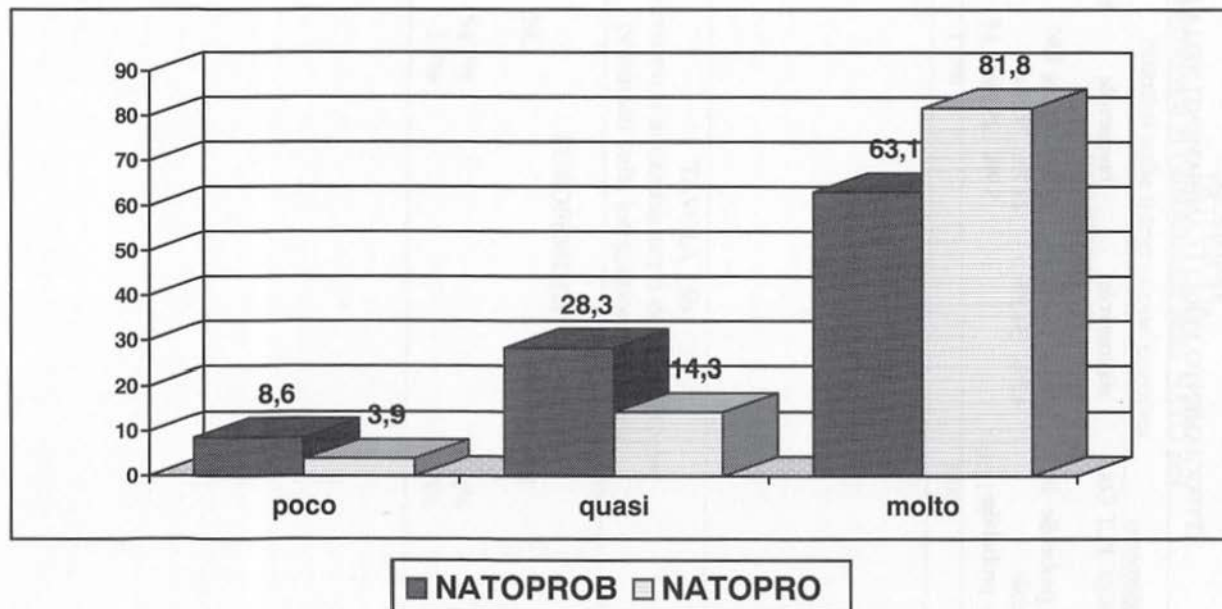


TAVOLA 14
ATTEGGIAMENTO VERSO I CAMBIAMENTI NELLA NATO

Atteggiamento PCT Riga PCT Col.	sfavorevole		favorevole		molto favorevole	
poco probabile	31.4%	68.8%	28.6%	17.2%	40.0%	4.2%
probabile	4.3%	31.3%	28.7%	56.9%	67.0%	23.2%
molto probabile			5.9%	25.9%	94.1%	72.6%

TAVOLA 15a
Favorevoli ai cambiamenti della NATO per
ottimisti sulla integrazione europea.

		EUROTTIMISTI	
		NO	SI
NATO	SI	34.9%	61.1%
PRO	NO	1.0%	3.0%

TAVOLA 15b
Favorevoli ai cambiamenti della NATO per
pessimisti sulla integrazione europea.

		EUROPESSIMISTI	
		NO	SI
NATO	SI	54.7%	41.4%
PRO	NO	2.5%	1.5%

TAVOLA 16
UFFICIALI FAVOREVOLI AI CAMBIAMENTI NELLA NATO PER GRADO E PER FORZA ARMATA.

Atteggiamento verso i cambiamenti nella NATO	Media del campione	GRADO				FORZA ARMATA		
		SUBALTERNO	CAPITANO	MAGG/T.COL	COLONNELLO	ESERCITO	MARINA	AERONAUTICA
sfavorevole	3.9%	5.2%	3.7%	3.5%	2.6%	2.9%	6.9%	3.8%
favorevole	14.3%	11.7%	14.7%	18.4%	9.1%	13.4%	22.2%	9.4%
molto favorevole	81.8%	83.1%	81.7%	78.0%	88.3%	83.8%	70.8%	86.8%

CAPITOLO VIII

TRATTI EMERGENTI DELLA RICERCA: OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

1. Figure generali.

Iniziamo questa sintesi conclusiva del lavoro svolto partendo dalle motivazioni della scelta professionale; esse infatti assumono una importanza che si rileva dal suo riverberarsi in diversi aspetti della professione. Un primo aspetto è dato dalle indicazioni che esse possono dare ad una corretta ed efficace propaganda per l'arruolamento degli ufficiali: emergono infatti dall'indagine sia motivazioni generali prevalenti, sia prevalenti specifici di forza armata. Sulle motivazioni generali occorre in primo luogo avere in mente quale è *il target* che si vuole raggiungere: si è visto infatti e ad esempio come motivazioni quali il desiderio di indipendenza economica, la sicurezza del posto, il livello retributivo, conducano ad un reclutamento soprattutto da un ceto sociale proletario e di ufficiali con una mentalità prevalentemente occupazionale, mentre motivazioni più incentrate sulla tradizione, sullo spirito di servizio, sull'interesse verso la specificità militare siano proprie degli ufficiali che provengono da un ceto sociale medio, in buona misura *figli d'arte* o comunque provenienti da una famiglia di *public servants*, e portatori di una mentalità soprattutto professionale, spesso radicalmente professionale.

Le specificità di forza armata, meglio comprensibili nell'analisi che verrà presentata più oltre sui singoli idealtipi appunto di forza armata, possono essere incentrate per l'ufficiale dell'Esercito nelle funzioni tipiche di governo del personale (desiderio di comando, di insegnare ed educare ecc.), mentre per l'ufficiale di Marina e soprattutto per quello dell'Aeronautica fanno premio il desiderio di specializzazione (*diventare pilota*) e le opportunità di accostarsi ad una tecnologia di avanguardia.

Ma le motivazioni della scelta - e questo è il secondo aspetto - si riverberano anche sull'atteggiamento successivo che l'ufficiale avrà verso la professione. L'indagine rivela come motivazioni di scelta di tipo prevalentemente occupazionale (quali il desiderio di indipendenza economi-

ca, la sicurezza del posto, la scelta casuale, il livello retributivo, i problemi di disoccupazione) portino appunto ad una mentalità più orientata verso valori occupazionali e sostanzialmente più fragile verso le inevitabili delusioni nel corso della carriera (le evenienze più identificabili sono maggiori percentuali di insoddisfazione, maggiore disposizione ad eventuali dimissioni). Tali motivazioni possono però mutare carriera durante e portare una percentuale non trascurabile di ufficiali a sentirsi poi *ricongiunti* verso la propria professione. Sul processo sembrano avere prevalente importanza gli atteggiamenti verso singoli fattori professionali, dei quali si parlerà più oltre: basti dire per ora che la conoscenza e la percezione di tali fattori possono porre un'altra importante leva di azione nelle mani della leadership politico-militare.

In senso generale, senza cioè tener per ora conto delle rilevanti peculiarità di forza armata, l'ufficiale italiano presenta secondo l'indagine atteggiamenti prevalentemente professionali, centrati cioè su aspetti specifici della professione (valori etici, stima dei colleghi, responsabilità ed autonomia professionale), specificità che lo spinge, sempre in misura percentualmente prevalente, ad assumere un atteggiamento divergente verso la società civile, ove per divergenza deve intendersi la affermazione della singolarità della professione di ufficiale rispetto alle altre fattispecie professionali. Le qualità che egli privilegia nella considerazione professionale sono competenza, iniziativa, leadership e disciplina: può essere significativo rilevare come l'iniziativa venga fortemente preferita all'obbedienza, che si colloca nelle ultime posizioni relative. Sotto un profilo generale quest'ultima preferenza viene generalmente interpretata come preminenza di un atteggiamento professionale su quello burocratico; con riferimento alla professione di ufficiale essa potrebbe essere indice di un mutamento di valori rispetto al modello tradizionale.

Indagato secondo la nota dicotomia *heroic leader/manager* l'ufficiale italiano non si inquadra, per la maggioranza, in nessuna di queste due tipologie, bensì presenta una fusione delle caratteristiche di entrambe.

Premesso questo, occorre però anche dire che atteggiamenti per ora minoritari sembrano indicare un processo di cambiamento in atto verso posizioni meno nette; si affermano tra gli ufficiali più giovani e nella forza armata più giovane, posizioni professionali meno rigide, più pragmatiche, quelle cioè di un professionista che si autodefinisce sì soprattutto un comandante, ma si ritiene anche un educatore, un tecnico, il

membro di uno staff; di un uomo che pone tra le qualità positive dell'ufficiale la competenza, la iniziativa, il carisma, lo spirito di sacrificio, ma anche la istruzione generale, la lealtà verso il potere politico, la capacità di socializzare. Nei confronti della società civile egli resta sì professionalmente divergente ma si pone su posizioni di convergenza sotto l'aspetto organizzativo, riconosce cioè le similarità di altre organizzazioni civili ed è favorevole ad un confronto ed a uno scambio di esperienze. Di altri aspetti ed indicatori particolari di cambiamento si parlerà nel successivo paragrafo 2.

Tornando alle figure generali, una notevole significanza sembrano assumere i singoli aspetti o fattori della professione, in quanto elementi sensibili di situazioni di soddisfazione/insoddisfazione e, al tempo stesso, suscettibili di intervento istituzionale (la *leva di azione* nelle mani della leadership politico-militare di cui si è parlato più sopra). I fattori professionali da cui l'ufficiale sembra trarre le gratificazioni più sostanziali sono il proprio microcosmo di azione e di influenza diretta (riconoscimento degli inferiori, degli ufficiali collaboratori), particolarmente evidente ai livelli di comando ove più agevolmente esso può costituirsi (capitano); un secondo fattore è quello che qui abbiamo chiamato il *concreto professionale quotidiano*, e cioè il contenuto dei compiti giornalieri, le condizioni di lavoro, la possibilità di esercitare l'iniziativa, ecc.; infine i valori etici tradizionali della professione, tra i quali spicca la consapevolezza di svolgere un servizio utile al paese.

Gli aspetti di insoddisfazione professionale si incentrano invece sull'apprezzamento esterno della professione, sulla leadership interna e, in misura minore, sul livello retributivo. Sul primo aspetto influisce soprattutto la percezione che l'ufficiale ha della immagine pubblica della professione, percezione che si discosta sensibilmente in negativo da quella che egli riterrebbe appropriata. È questo un punto che ritorna, ogniqualevolta può apparire, in diverse sezioni dell'indagine a confermare una opinione consolidata e largamente diffusa: l'ufficiale italiano si sente, sotto un profilo professionale, insufficientemente compreso e poco accettato dalla opinione pubblica del paese - quanto ciò corrisponda realmente alla situazione della opinione pubblica italiana ce lo dirà una ulteriore ricerca che su detta opinione pubblica stiamo conducendo. Merita di essere segnalato che l'ufficiale il quale si pone su posizioni professionalmente pragmatiche, attribuisce più importanza ad un miglio-

ramento della professionalità militare che alla citata immagine pubblica; questo atteggiamento può ritenersi motivato dalla considerazione che la strada migliore per guadagnare maggior prestigio sociale sia mostrare la massima credibilità professionale.

In seconda istanza contribuiscono a rendere insoddisfacente l'apprezzamento esterno della professione l'atteggiamento dei politici verso la consulenza tecnica dei vertici militari, l'ammontare dei mezzi che lo Stato mette a disposizione delle forze armate per l'assolvimento dei compiti istituzionali.

Il secondo aspetto critico della professione è invece di natura squisitamente interna e si concretizza in una lamentata carenza di leadership: l'ufficiale italiano pone sotto accusa, con le sensibili maggioranze indicate al Capitolo III, l'esempio fornito dal comportamento dei superiori ed il governo del personale da loro esercitato; come già detto nel capitolo citato, tale carenza viene lamentata dagli ufficiali di tutti i gradi investigati. Ma la sensibilità di questa area critica si accentua se esaminiamo le aspettative future dell'ufficiale del nostro campione: mentre infatti sui principali elementi dell'apprezzamento esterno i rispondenti mostrano una attesa ed una fiducia di miglioramento, ciò non si verifica per quanto riguarda l'atteggiamento dei superiori. La leadership si conferma quindi come area di crisi, meritevole di attenzione.

Il fattore stipendiale non è critico per tutti: da un punto di vista generale il campione si divide circa in parti uguali nel dichiararsi soddisfatto o insoddisfatto per il livello retributivo. Quando però tale livello viene posto in relazione a quelli di altre professioni di pari responsabilità ed impegno, la maggioranza lo ritiene inadeguato, con un sensibile picco percentuale nel grado di maggiore/tenente colonnello. Rilevanti per il fattore stipendiale diventano anche altre differenziazioni secondo il grado: mentre infatti maggioritariamente soddisfatti si dichiarano gli ufficiali subalterni, ed anche, benchè in misura minore, i colonnelli, le posizioni si invertono completamente per i livelli intermedi della gerarchia. Questa connotazione ci ha portato anche a rilevare una particolare area critica della ufficialità italiana ed è quella che comprende i tenenti colonnelli che hanno superato il 45° anno di età: essi non soltanto si lamentano del livello retributivo, ma presentano il più forte livello di insoddisfazione professionale in generale, una maggiore propensione sindacale, aspettative meno positive riguardo al futuro professionale. Più in gene-

rale l'indagine rivela un elemento che sembra dare, in taluni casi, una più marcata importanza alla insoddisfazione per lo stipendio percepito; infatti tra gli ufficiali che hanno pensato di lasciare anticipatamente il servizio, tale insoddisfazione è sensibilmente più diffusa rispetto alla media del campione.

E per completare il discorso sulle aspettative occorre dare brevemente conto di altre speranze e timori rivelati dalla indagine. Tra le aspettative positive merita di essere citata la influenza positiva che l'ufficiale italiano ritiene possano avere sulla professione le nuove missioni internazionali: operazioni di *peace keeping*, *peace enforcing*, come quelle condotte in Somalia e in Mozambico vengono cioè viste come fattori di crescita professionale. Così è pure per una integrazione militare europea. Tra i timori, il più concreto sembra essere quello che una riduzione complessiva della forza bilanciata porti ad una diminuzione delle prospettive di carriera per gli ufficiali attualmente in servizio: il timore, come è logico, viene espresso con particolare forza dagli ufficiali dell'Esercito, la forza armata che si sente più colpita da una riduzione degli effettivi.

L'istituto della rappresentanza militare, nonché la prevedibile integrazione europea con eserciti che riconoscono una tutela di tipo sindacale del personale militare professionale, rendono significativa una analisi delle opinioni sui sistemi di tutela degli interessi professionali. Una larga maggioranza degli ufficiali italiani - circa due terzi del campione - appare tuttora contraria a forme di tutela di tipo sindacale, anche specifiche per il solo personale militare: rispetto tuttavia ad un sondaggio compiuto tre anni prima (1989), la percentuale di ufficiali favorevoli a tale tipo di tutela appare aumentata di cinque punti, con differenze sensibili di forza armata (aumento quasi doppio per l'Aeronautica). Due terzi invece del campione si mostrano favorevoli all'attuale sistema rappresentativo, magari potenziato con l'attribuzione di maggiori poteri (quali il potere negoziale). Questi due differenti settori della ufficialità concretizzano anche due tipologie sufficientemente caratterizzate: l'ufficiale favorevole ad una tutela di tipo sindacale appartiene preferibilmente alla Aeronautica, occupa i livelli gerarchici di subalterno e di maggiore/tenente colonnello (con una forte accentuazione tra i ten.col. anziani), proviene a seconda della scelta specifica (sindacato civile, sindacato di solo personale militare), rispettivamente da un ceto sociale proletario, oppure da uno privilegiato. L'ufficiale orientato agli attuali

organi della Rappresentanza Militare appartiene preferibilmente all'Esercito, ha maturato una certa esperienza professionale (capitano e oltre), proviene soprattutto da un ceto sociale medio.

La percezione delle minacce alla sicurezza nazionale appare conseguente alle mutazioni che si sono verificate a livello internazionale negli ultimi anni. Gli ufficiali intervistati rivelano una larga concordanza su uno spostamento delle linee conflittuali dall'asse est-ovest a quello sud-nord; ne consegue un minor rilievo dato alla minaccia nucleare ed uno maggiore ai conflitti bilaterali a carattere inter-etnico ed alle migrazioni di massa. Per ciò che concerne le funzioni attuali delle forze armate vi è una larga concordanza sui compiti prettamente militari (difesa del territorio, garanzia della sicurezza interna, strumento per la risoluzione di situazioni di crisi) mentre il campione si divide laddove vengano proposti compiti di natura politico-militare (garanzia della democrazia interna, strumento di politica estera, garanzia della pace mondiale). Inoltre, per ciò che concerne i prevedibili compiti futuri delle forze armate, gli ufficiali attribuiscono un crescente e concorde risalto a quell'insieme composito di attività riconducibile al concetto di *constabulary force* (funzioni di polizia internazionale); l'accordo diminuisce man mano che ci si allontana da compiti legati alla specificità militare. Così si può rilevare circa un terzo degli intervistati che non approva attività quali l'aiuto a paesi in via di sviluppo, la protezione dell'ambiente, le operazioni di polizia confinaria, e maggiori percentuali (due terzi del totale) che disapprovano attività quali la sostituzione di lavoratori in sciopero e l'adempimento di funzioni cerimoniali.

Proiettando le prospettive future sulla situazione internazionale, gli ufficiali italiani rivelano una previsione alquanto pessimistica su una più stretta integrazione europea a medio termine. Vi è invece una ampia previsione di realizzabilità di forze armate unitarie a livello europeo, ma anche qui i tempi vengono generalmente previsti lunghi; l'aspetto più problematico viene considerato quello economico, per la differenza dei diversi bilanci nazionali della difesa. Le previsioni sul futuro della NATO sono concordemente orientate ad un cambiamento della fisionomia e dei compiti dell'alleanza: in particolare la maggior parte degli ufficiali intervistati ritiene che la NATO avrà un ruolo politico più spinto, estenderà la propria competenza al fuori area, vedrà un maggior peso dei membri europei, si allargherà ad alcuni paesi dell'Est europeo. Tali

mutamenti vengono anche complessivamente visti con favore dalla quasi totalità degli ufficiali del campione.

2. Figure particolari.

Le specificità di forza armata benchè note e conosciute in generale ⁽¹⁾, trovano per gli ufficiali in questa indagine una così netta configurazione, sia di condizioni oggettive che e soprattutto di atteggiamenti, opinioni, che meritano di essere almeno sommariamente tratteggiate. Non si esprimono qui su di esse giudizi di valore né di rispondenza funzionale: certo si è che il pianificatore militare non potrà fare a meno di chiedersi se queste differenze sono quelle da lui volute, in ordine a conseguire figure di ufficiale singolarmente idonee a fronteggiare i diversi ambienti operativi e funzionali. Manca inoltre quì ogni dato di conoscenza (e non sarebbe stato possibile introdurre i relativi items in un questionario già di per sé complesso) su come queste differenze vengono percepite e vissute dagli ufficiali di ciascuna forza armata; sarebbe opportuno a questo riguardo effettuare una indagine approfondita su tale percezione relativa, perchè si avrebbero sia dati di opinione sulla funzionalità, rispondenza, accettazione delle diversità, sia una sorta di *immagine relativa*, importante ai fini della cooperazione interforze.

Già fin dal Capitolo I, in sede di analisi delle caratteristiche del campione, si evidenzia una differenza oggettiva nella progressione di carriera, assai più lenta per l'Esercito, rapida per l'Aeronautica, media per la Marina: volendo dare un indicatore significativo, benchè astratto, di questa differente progressione, si può riferire che l'età mediana del grado di colonnello appare dal nostro campione di 50 anni per l'Esercito, 47 per la Marina, 43 per l'Aeronautica ⁽²⁾. Anche l'origine sociale e la provenien-

⁽¹⁾ Conoscenza rilevata anche dall'indagine storica: vedasi ad esempio quanto scrivono in merito, rispettivamente, all'ufficiale di Marina ed a quello dell'Aeronautica Ezio Ferrante a Andrea Curami nel libro **Ufficiali e Società**, a cura di G.Caforio e P. Del Negro, citato in bibliografia.

⁽²⁾ Sotto questo aspetto potrebbe esservi una differenza di qualche punto percentuale tra i dati qui presentati e la realtà dell'universo indagato: ciò è dovuto al non rilevante numero di colonnelli che sono compresi nel nostro campione (vedi Capitolo I, Tavola 1); la linea di tendenza qui indicata dovrebbe comunque risultare rispettata.

za urbana presentano differenze non trascurabili per le tre forze armate. Premesso che il più forte fornitore di professionisti militari è in Italia il ceto medio, si rileva che l'ufficiale dell'Esercito proviene più raramente da un ceto sociale elevato, è fortemente *figlio d'arte*, ma con una prevalenza di padre sottufficiale, la sua origine è abbastanza distribuita tra città e campagna, presenta una tendenza sensibile alla endogamia (matrimonio con figlia di ufficiale), attuata forse anche in funzione della carriera. La prima connotazione differenziale che caratterizza l'ufficiale di Marina è quella di presentare una origine sociale mediamente più elevata: anche l'endoreclutamento, che è il più alto tra le tre forze armate, avviene per due terzi tra i figli di ufficiali; l'origine territoriale è decisamente metropolitana ed urbana, l'endogamia è anche più rilevante di quella rivelata dal collega dell'Esercito. L'ufficiale dell'Aeronautica si distribuisce più equamente fra i tre ceti sociali considerati - ed ha quindi anche la maggiore provenienza da famiglie proletarie - ; endoreclutamento ed endogamia sono meno rilevanti che per le altre due forze armate, l'origine territoriale è significativamente più urbano-rurale.

Sin qui i dati oggettivi, che pure certamente presentano legami non trascurabili con i dati di atteggiamento che ora presentiamo. Volendo infatti tratteggiare, in base a questi dati, l'idealtipo di ufficiale di ogni forza armata, vediamo che l'ufficiale dell'Esercito si sente soprattutto un comandante di uomini e, coerentemente, tra le sue motivazioni di scelta professionale spicca il desiderio di educare e di comandare uomini; in successiva e distanziata istanza, egli si autodefinisce anche come membro di uno staff e come un educatore. Tra le caratteristiche del buon ufficiale egli dà più valore dei colleghi di altra forza armata a doti quali la disciplina, lo spirito di sacrificio, l'amore per la responsabilità, il patriottismo, la collaborazione: caratteristiche che sembrano tutte funzionali all'esercizio del governo del personale. Sotto un profilo professionale il suo atteggiamento è radicalmente professionale: i valori che contano sono il riconoscimento dei subordinati, la consapevolezza di servire il paese, l'esempio, l'iniziativa, mentre scarso interesse è mostrato verso gli aspetti più quotidiani e concreti della attività svolta. Nei confronti della società civile di appartenenza la sua posizione è prevalentemente divergente, egli sembra cioè disposto in misura minima a riconoscere similitudini e convergenze con altre professioni ed organizzazioni civili: atteggiamento questo che, come si è visto, appare in qualche modo correlato

con il ceto sociale d'origine - e l'ufficiale dell'Esercito ha visto forse più di altri la professione militare come mezzo di ascesa sociale. Occorre dire che anche altri fattori sembrano spingerlo ad un atteggiamento divergente: da un lato infatti, la scarsa trasferibilità in altri settori di impiego delle mansioni svolte dall'ufficiale dell'Esercito non lo spinge a collegamenti trasversali con impieghi similari e, dall'altro, la maggiore importanza dei fattori etici specifici per la coesione dei reparti tende a produrre un più accentuato distinguo rispetto alle altre filosofie professionali. Come si è poi già accennato, l'ufficiale dell'Esercito è particolarmente favorevole all'istituto della Rappresentanza Militare, meno orientato dei colleghi di altra forza armata verso una tutela di tipo sindacale, con una certa costanza di atteggiamenti nel tempo: egli infatti presenta un minor incremento di adesioni a questa forma di tutela rispetto al precedente sondaggio. Egli appare infine meno incline a lasciare il servizio anche in presenza di sostanziali cambiamenti nel contesto professionale, mostrando una maggiore capacità di adattamento.

L'idealtipo dell'ufficiale di Marina pone particolarmente in rilievo la sua appartenenza ad un gruppo direttivo, ad uno staff, pur senza trascurare la sua funzione di comandante di uomini ed il suo aspetto di specializzato in un settore eminentemente tecnico: i dati mostrano anzi una equilibrata partizione tra questi tre tipi di autoimmagine. Le sue motivazioni di scelta si pongono a metà strada tra quelle dei colleghi dell'Esercito e dell'Aeronautica: egli privilegia infatti l'interesse per la propria specificità di impiego, quello per la tecnologia dei mezzi impiegati e per le opportunità di istruzione più del primo, ma meno del secondo, con infine una punta più accentuata di tutti per il desiderio di avventura. Nei confronti delle caratteristiche che contraddistinguono positivamente l'ufficiale, si stacca dai colleghi di altra forza armata quando dà, comparativamente, una maggiore importanza alla larghezza di vedute ed alla resistenza al lavoro mentale. Sotto un profilo professionale l'ufficiale di Marina mostra, rispetto al collega dell'Esercito, una tendenza a mediare tra posizioni radicalmente professionali e posizioni occupazionali, così da presentare, comparativamente, le maggiori percentuali di professionalità pragmatica, legata cioè anche al sociale, al quotidiano, non aliena a confrontarsi con altri settori di attività. Conforme appare anche la sua posizione nei confronti della società civile, che è meno divergente di quella dell'ufficiale dell'Esercito, ma più di

quella del collega dell'Aeronautica. Anche la sua posizione nei confronti della tutela degli interessi professionali è mediana rispetto alle altre due forze armate, sia nei confronti della adesione alla Rappresentanza Militare, che nell'atteggiamento verso una ipotesi sindacale, ma con una connotazione sua propria: i dati rivelano infatti una più forte compattezza degli ufficiali di Marina nel rifiutare qualsiasi forma di lotta sindacale civile (negoziazione libera, manifestazioni pubbliche, diritto di sciopero).

Una forte autoidentificazione con la propria attività specialistica di pilota caratterizza innanzitutto l'ufficiale dell'Aeronautica, che si considera solo in seconda e distanziata istanza un comandante di uomini ed in terza, con percentuali di modesta rilevanza, membro di uno staff. Coerenti sono le motivazioni che hanno dettato la sua scelta professionale, ove il *diventare pilota* appare plebiscitariamente sottoscritto; tra le altre motivazioni assume un forte gap percentuale positivo, nei confronti dei colleghi di altra forza armata, l'interesse per la tecnologia, mentre il desiderio di avventura si avvicina alle percentuali di scelta dell'ufficiale di Marina. Competenza, iniziativa e leadership sono le qualità positive che più dei colleghi di altra forza armata egli vede come proprie del buon ufficiale, ed è forse questa importanza data alla leadership che, nella generale e già ricordata situazione di scontento di fronte all'operato dei superiori, vede l'ufficiale dell'Aeronautica comparativamente assai più critico verso il loro comportamento. Nella dicotomia professione/occupazione egli si pone su posizioni mediane molto simili a quelle dell'ufficiale di Marina, ma con una più sensibile presenza di atteggiamenti occupazionali. Fortemente differenziato appare invece il suo atteggiamento nei confronti della società civile, ove le posizioni divergenti, sempre maggioritarie per le altre due forze armate, diventano minoritarie, a beneficio di una serie di posizioni variamente convergenti con il mondo del lavoro civile. È questa una variazione senza dubbio significativa, forse dovuta anche alla facilità di trasferire in ambienti di lavoro civile le capacità professionali acquisite. Parrebbe conseguire a questa contiguità mentale anche l'atteggiamento dell'ufficiale dell'Aeronautica verso la tutela degli interessi professionali, per i quali quasi la metà degli intervistati appare favorevole ad una tutela di tipo sindacale, con un incremento rilevante rispetto ad un sondaggio di soli tre anni prima. Anche sul piano della soddisfazione professionale l'uffi-

ziale dell'Aeronautica si colloca su posizioni sensibilmente differenziate rispetto ai colleghi di altra forza armata: il suo livello di insoddisfazione generale appare infatti marcatamente più elevato e fondato su una serie di fattori molto precisi, nei quali rivela livelli di scontento comparativamente più elevati. Essi sono: il già ricordato comportamento dei superiori gerarchici, l'immagine pubblica della professione nella società civile, il livello retributivo. Si verifica, per quest'ultimo fattore, un curioso e sensibile aumento di insoddisfazione passando dall'ufficiale dell'Esercito a quello di Marina e poi a quello dell'Aeronautica, con incrementi di circa 12 punti percentuali da una forza armata all'altra. L'incremento è definibile *curioso* perchè ad esso non corrisponde un peggioramento di condizioni retributive, anzi, per quanto concerne l'ufficiale pilota, è semmai vero il contrario: ipotesi incentrate sul concetto di *privazione relativa* e di *gruppo di riferimento* sono state avanzate nel testo. La maggiore insoddisfazione che l'ufficiale dell'Aeronautica rivela rispetto alla sua attività professionale passata, si ripercuote anche sulle sue aspettative future, che si presentano generalmente meno ottimistiche di quelle dei colleghi di altra forza armata.

Il processo di cambiamento, di cui si è dato un primo cenno nel precedente paragrafo, necessiterebbe per essere meglio indagato di una serie storica, cioè di indagini sugli stessi temi ripetute nel tempo, mentre in realtà l'unica precedente indagine di cui disponiamo riguarda soltanto l'atteggiamento verso la rappresentanza degli interessi professionali; si ricavano tuttavia anche dalla presente ricerca alcuni sintomi di cambiamento o, almeno, di novità di atteggiamenti, che meritano di essere riportati.

L'atteggiamento generale degli ufficiali italiani verso il cambiamento in atto nella professione sembrerebbe potersi riassumere nello slogan *cambiamento sì, ma nella tradizione*. Parliamo di tradizione perchè una prevalenza di posizioni professionali radicali e di atteggiamenti divergenti verso la società civile - quale si è visto essere propria dell'ufficiale italiano - appare caratteristica di una concezione tradizionale della professione militare, che tuttavia non impedisce l'accettazione di un processo di cambiamento. L'importanza della tradizione costituisce poi una costante che affiora sotto diversi temi dell'indagine: essa si nutre particolarmente della sensibile aliquota di figli di ufficiali che hanno seguito le orme paterne, ma è anche elemento presente negli ufficiali che denun-

ciano la provenienza sociale da un ceto medio, ceto che, come si è detto, è il maggior fornitore di vocazioni professionali militari. La tradizione costituisce infine punto di ancoraggio costante per tutti coloro che hanno interpretato la professione di ufficiale come mezzo di ascesa sociale.

La tendenza al cambiamento ha invece una duplice origine: la insoddisfazione, già ampiamente trattata, di alcuni aspetti professionali, che si vorrebbero quindi vedere mutati; una consapevole accettazione dei nuovi compiti e di una nuova struttura delle forze armate. Spesso le due origini si fondono in un unico stimolo al cambiamento: compiti nuovi ed un mutamento di struttura vengono visti come possibili strumenti di modifica degli aspetti professionali non soddisfacenti. Sono spesso, ma non sempre, gli ufficiali più giovani ad evidenziare stimoli di cambiamento: ciò si ricava, ad esempio, dalla importanza data ad alcuni fattori professionali, ove sono soprattutto i subalterni a puntare l'attenzione sulla possibilità di trasferire le capacità professionali nella vita civile, sulle qualifiche professionali attribuite, sulla attenzione prestata dalla classe politica alle opinioni del vertice militare. Su altri fattori - quali la immagine pubblica della professione, la leadership interna - il desiderio di cambiamento è unanime.

Un ulteriore aspetto del quale è impossibile quantificare la novità, ma che comunque emerge per la prima volta in una indagine sugli ufficiali, è una sensibile attenzione agli aspetti politici della funzione militare. Si evidenzia infatti dall'indagine una diffusa tendenza a considerare più importante l'azione politica di quella militare in sede internazionale ed un quarto del campione arriva a non considerare nemmeno le forze armate come braccio necessario della politica estera italiana. Si è già detto della importanza data, specie dagli ufficiali più giovani, ad una cooperazione politico-militare di vertice, e della insoddisfazione di tutti per come tale cooperazione viene attualmente realizzata; merita ancora di essere ricordata la sensibile adesione, specie dei gradi più elevati, alla lealtà verso il potere civile come una delle caratteristiche essenziali del buon ufficiale.

I cambiamenti nei compiti e nella struttura delle forze armate sono visti naturalmente in maniera selettiva ma senza arroccamenti su posizioni conservatrici; la tendenza anzi è generalmente favorevole al cambiamento. In particolare sono viste favorevolmente le *new missions* in sede

internazionale, un mutamento nell'assetto organizzativo delle forze armate, con la possibilità di ingresso per le donne, il passaggio, totale o parziale, da un Esercito di leva ad una *volunteer force*, una politica europea comune, una integrazione militare sovranazionale a livello europeo. Viene altresì accettata, o comunque ritenuta inevitabile, una riduzione degli attuali (fine 1992) livelli di forza, a patto di un migliore rapporto mezzi/compiti.

Delle new missions, di una comune politica ed integrazione militare europea si è già parlato; per ciò che concerne i cambiamenti nell'assetto organizzativo delle forze armate, essi sarebbero approvati dai due terzi degli intervistati. Questa maggioranza appare sostanzialmente favorevole a forze armate a reclutamento misto, conservando cioè una aliquota di personale di leva, ma rafforzando notevolmente la componente volontaria, particolarmente sostenuta dagli ufficiali di Marina ed Aeronautica. Gli atteggiamenti favorevoli o sfavorevoli alla leva, come pure al contrario quelli favorevoli o sfavorevoli a forze armate professionali, appaiono sostenuti da opzioni di valore più generali, che attengono a differenti concezioni di solidarietà sociale, di equità, di efficienza, di democrazia.

La introduzione del servizio militare femminile viene approvata dalle stesse maggioranze, che però diminuiscono passando dall'Esercito all'Aeronautica e da questa alla Marina (i cui ufficiali si dividono esattamente a metà tra favorevoli e contrari). La discriminante ufficiale professionale/ufficiale occupazionale conduce ad una maggior quota di approvazione di questi cambiamenti da parte degli occupazionali, che appaiono anche più favorevoli alla crescita della componente volontaria nelle forze armate: essi d'altronde, come si era già visto, sono più frequenti tra gli ufficiali di Marina ed Aeronautica. La motivazione di questo atteggiamento dell'ufficiale occupazionale sembra potersi individuare nella maggiore propensione che questi ha nel considerare la professione militare un lavoro come un altro.

Le posizioni si invertono quando la dicotomia professionale/occupazionale viene esaminata rispetto al cambiamento delle funzioni delle forze armate: man mano che ci si allontana da compiti di natura specificamente militare l'ufficiale occupazionale appare meno favorevole al cambiamento. Una spiegazione può essere fornita dall'orientamento di valore che soggiace alle due posizioni: l'ufficiale professionale è consapevole di avere assunto obblighi diffusi nei confronti della collettività ed

quindi più disponibile al cambiamento purchè rimanga nell'ambito di tali obblighi; l'ufficiale occupazionale ritiene di avere assunto un impegno di tipo contrattuale e perciò limitato alle condizioni di contratto.

3. Osservazioni conclusive.

È questa, come si è già accennato all'inizio del capitolo, soltanto una sintesi conclusiva: essa non può, e non ha la pretesa di, fornire tutta quella ricchezza di spunti e di riflessioni che solo una lettura completa dal testo è in grado di dare, in una indagine che è stata condotta su un vasto spettro di argomenti, studiati quasi sempre in profondità. È comunque anch'essa una indagine non esaustiva, ma che offre però temi di approfondimento i quali meriterebbero una ulteriore e specifica indagine, considerata la loro attualità e rilevanza. Tra essi ci sembra dover indicare in primo luogo quelle che abbiamo individuato come aree di crisi della professione, e segnatamente l'apprezzamento sociale della professione e la leadership interna; meritevole di ulteriore analisi ci sembra però anche la specificità di forza armata, particolarmente, come già detto, sotto l'aspetto della *immagine relativa* percepita dagli ufficiali di ogni singola forza armata.

Dobbiamo anche segnalare che i dati di questa ricerca assumeranno una fisionomia più compiuta nel confronto con due ricerche svolte in parallelo e in corso di ultimazione. Ci riferiamo innanzitutto alla più generale ricerca internazionale comparata di cui abbiamo fatto cenno al Capitolo I e che permetterà il confronto con la situazione di altri sette paesi europei ⁽³⁾. In secondo luogo molti atteggiamenti espressi dagli ufficiali potranno essere comparati con quelli manifestati dalla opinione pubblica nazionale, in una ricerca empirica che abbiamo in corso.

⁽³⁾ Cecoslovacchia (ex), Francia, Germania, Gran Bretagna, Grecia, Svezia, Svizzera.

ANNESSO A **QUESTIONARIO CON FREQUENZE DELLE RISPOSTE**

Sezione 1 Funzioni dell'Esercito

D.1

Quanto si sente di concordare con i seguenti giudizi ?

La preghiamo di usare la scala seguente, ponendo un numero a fianco di ogni giudizio:

sono pienamente d'accordo	1
sono d'accordo	2
non sono d'accordo	3
sono in totale disaccordo	4
questo giudizio non si applica al mio paese	5

1 2 3 4 5

a. Senza una minaccia esterna non avremmo bisogno di forze armate	2,7	5,4	58,9	30,0	2,0
b. Uno stato senza forze armate presenta un vuoto di potere e può provocare sgraditi interventi stranieri	42,9	47,8	6,4	0,7	1,5
c. Le forze armate esistono per difendere il territorio dello stato attraverso l'impiego della forza militare	33,3	54,4	10,8	0,5	0,2
d. Le forze armate costituiscono l'ultima garanzia della legge dell'ordine e della sicurezza interna	29,8	48,3	17,2	1,5	2,5
e. Le forze armate sono la estrema garanzia della pace mondiale	25,6	48,0	23,4	1,5	0,5

f. Il disarmo presto o tardi porta alla guerra	16,5	36,5	41,1	4,2	0,0
g. Le forze armate sono lo strumento costantemente disponibile per risolvere crisi che non è possibile affrontare soltanto con altri mezzi (ad es., pubbliche calamità)	45,6	46,6	5,9	1,0	0,2
h. La sicurezza del mio paese è meglio garantita da una forte alleanza militare	47,5	41,6	8,6	1,2	0,2
i. Sarebbe un errore non equipaggiare le forze armate del mio paese con i più moderni armamenti disponibili	60,8	32,3	5,4	0,0	0,5
j. Anche se la minaccia di una guerra si è allontanata l'addestramento militare conserva un significato	74,1	24,4	0,5	0,2	0,0
k. La democrazia in Italia potrebbe essere salvaguardata anche senza l'esistenza di forze armate	2,2	14,3	54,2	27,3	1,2
l. Le forze armate costituiscono uno strumento indispensabile della politica estera italiana	29,1	39,9	23,6	2,7	3,9

Sezione 2

La minaccia futura

D.2 (1a parte)

Sono di seguito elencate alcune minacce globali, che possono avere una influenza sulla sua professione. La preghiamo di indicare:

in che modo, secondo lei, ogni
minaccia si svilupperà nei
prossimi dieci anni

aumenterà sensibilmente	1
aumenterà	2
rimarrà com'è	3
diminuirà	4
diminuirà sensibilmente	5

	1	2	3	4	5
a. Coinvolgimento in un conflitto tra paesi del terzo mondo	19,7	54,2	20,2	3,2	1,0
b. Ricatto nucleare da parte di paesi del terzo mondo	9,4	46,8	32,0	8,9	1,0
c. Conflitto nucleare tra paesi del terzo mondo con conseguenze globali	3,0	21,7	45,1	18,2	9,9
d. Forme di guerra non ortodossa (terrorismo ecc.)	21,2	46,8	24,1	5,4	0,7
e. Guerra causata da conflitti tra due nazioni	7,9	37,7	35,2	13,5	3,4
f. Guerra nucleare per errore	0,7	6,7	19,2	33,0	37,9

g. Militarizzazione dello spazio

5,7 31,5 31,0 18,5 10,8

h. Immigrazioni di massa da altri paesi

45,8 42,4 7,4 2,2 0,5

D.2 (2a parte)

Sono di seguito elencate alcune minacce globali, che possono avere una influenza sulla sua professione. La preghiamo di indicare:

se le forze armate italiane verranno, a suo avviso, coinvolte per
fronteggiare ogni singola minaccia
verranno intensamente coinvolte 1
verranno coinvolte 2
verranno poco coinvolte 3
non verranno coinvolte 4

1 2 3 4

a. Coinvolgimento in un conflitto tra paesi del terzo mondo

2,7 49,5 38,2 9,4

b. Ricatto nucleare da parte di paesi del terzo mondo

4,9 34,0 37,9 22,4

c. Conflitto nucleare tra paesi del terzo mondo con conseguenze globali

6,2 33,5 30,8 28,6

d. Forme di guerra non ortodossa (terrorismo ecc.)

14,8 59,4 22,7 3,0

e. Guerra causata da conflitti tra due nazioni

2,5 39,2 43,6 13,8

f. Guerra nucleare per errore

4,9 20,4 23,9 48,5

g. Militarizzazione dello spazio	2,7	14,8	33,7	47,5
----------------------------------	-----	------	------	------

h. Immigrazioni di massa da altri paesi	32,3	49,8	15,5	2,2
---	------	------	------	-----

D.3

Frequentemente si discute su quelli che dovrebbero essere i principali obiettivi politici del governo nazionale per i prossimi dieci o quindici anni. Indichi quale dei seguenti obiettivi considera il più importante, ponendo il numero corrispondente sulle lineette a dx.

- | | |
|--|------|
| 1. Mantenimento dell'ordine pubblico | 44,6 |
| 2. Maggiore partecipazione dei cittadini alle più importanti decisioni politiche | 43,3 |
| 3. Lotta all'aumento dei prezzi | 8,1 |
| 4. Salvaguardia della libertà di espressione | 3,2 |

D.4

Ed il secondo in ordine di importanza? Ponga sempre il numero corrispondente sulle lineette a dx in fondo

- | | |
|--|------|
| 1. Mantenimento dell'ordine pubblico | 37,3 |
| 2. Maggiore partecipazione dei cittadini alle più importanti decisioni politiche | 29,1 |
| 3. Lotta all'aumento dei prezzi | 22,2 |
| 4. Salvaguardia della libertà di espressione | 14,0 |

Sezione 3
La professione militare

D.5

Alcuni affermano che la professione di ufficiale sta diventando simile alle professioni civili. Altri invece sostengono che la professione di ufficiale continua ad essere sostanzialmente diversa da qualsiasi altra.

Di seguito sono riportate alcune affermazioni in proposito: la preghiamo di indicare il suo grado di concordanza secondo la seguente scala:

sono del tutto d'accordo	1
sono d'accordo	2
sono parzialmente in disaccordo	3
non sono per nulla d'accordo	4

	1	2	3	4
a. Le tecniche manageriali nelle attività civili ed in quelle militari stanno diventando progressivamente simili	12,8	54,2	26,4	6,4
b. Una convergenza di tecniche manageriali nelle attività civili ed in quelle militari dovrebbe essere incoraggiata	22,9	48,5	23,9	4,4
c. Quella militare è una organizzazione come ogni altra impresa civile	0,5	6,9	41,1	51,0
d. Quella militare dovrebbe diventare una organizzazione come ogni altra impresa civile	2,2	8,4	28,6	60,3
e. La professione militare resterà sempre diversa dalle altre perchè, in caso di pericolo ci si aspetta che l'ufficiale sacrifichi anche la vita per il proprio paese	53,2	34,7	10,3	1,5

f. La professione di ufficiale avrà sempre aspetti particolari perchè, nel combattimento, la vita ed il benessere dei soldati sono affidati alla sua responsabilità

63,1 32,1 4,4 0,2

g. La essenza della professione militare è che, in certe condizioni, l'ufficiale può ordinare di uccidere altri uomini

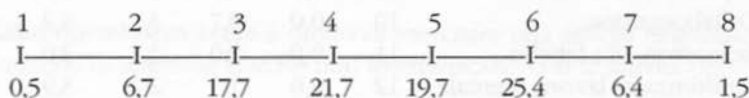
12,8 20,2 28,6 38,2

D.6

Quale pensa sia la immagine pubblica della professione di ufficiale in Italia? La preghiamo di usare la scala seguente e di porre il numero scelto (solo numeri interi) sulle lineette a dx.

del tutto
positiva

del tutto
negativa

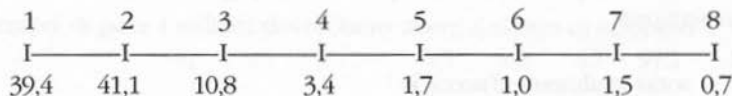


D.7

Come dovrebbe essere invece classificata, secondo la sua opinione, detta immagine? La preghiamo di usare la scala seguente come sopra.

del tutto
positiva

del tutto
negativa



D.8

Esaminando le caratteristiche sottoelencate, ne selezioni cinque che ritiene caratterizzino al meglio un buon ufficiale. Scriva i numeri delle caratteristiche selezionate nell'apposito spazio in calce

		1a	2a	3a	4a	5a
Disciplina	01	41,6	4,4	4,4	3,9	5,2
Risolutezza	02	5,4	5,2	2,2	3,0	1,7
Iniziativa	03	18,0	32,8	8,9	5,7	6,4
Capacità di immedesimarsi	04	0,0	1,2	0,5	1,0	1,2
Fermezza	05	1,2	4,4	4,9	2,0	2,2
Competenza	06	11,1	23,9	25,4	9,1	3,7
Leadership	07	13,3	13,5	20,0	12,3	2,5
Obbedienza	08	0,2	1,5	1,7	3,9	1,7
Capacità di socializzare	09	0,0	1,0	2,2	1,5	0,7
Collaborazione	10	0,0	0,7	3,7	4,2	2,2
Resistenza alle fatiche	11	0,0	0,0	3,4	2,0	2,0
Resistenza al lavoro mentale	12	0,0	1,5	2,2	3,9	1,2
Istruzione generale	13	1,2	1,5	5,7	8,9	5,4
Larghezza di vedute	14	1,2	1,5	2,7	13,1	6,7
Amore per la responsabilità	15	1,0	1,7	4,2	10,3	12,6
Patriottismo	16	2,7	1,2	2,0	6,2	10,1
Disponibilità al sacrificio	17	1,7	3,0	3,9	7,1	21,4
Lealtà verso il potere civile	18	1,0	0,7	1,7	1,5	12,8

D.9

In linea di principio, senza fare riferimento alla normativa in proposito vigente nel suo paese, che cosa pensa delle seguenti affermazioni?

sono totalmente d'accordo	1
sono d'accordo	2
sono parzialmente in disaccordo	3

non sono d'accordo	4
questa affermazione non	
riguarda il mio paese	5

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

a. I militari dovrebbero avere il diritto di iscriversi alle associazioni sindacali civili

0,5	4,4	6,4	87,2	1,2
-----	-----	-----	------	-----

b. I militari dovrebbero avere il diritto di iscriversi ad un sindacato rappresentativo del solo personale militare

7,9	27,1	22,4	41,4	1,0
-----	------	------	------	-----

c. I militari dovrebbero avere il diritto di iscriversi ai sindacati civili del pubblico impiego

0,2	3,2	6,9	88,2	1,0
-----	-----	-----	------	-----

d. I militari dovrebbero avere il diritto di esercitare una attività negoziale per le materie di interesse purchè non interferiscano con le attività operative

13,5	46,3	20,7	19,0	0,2
------	------	------	------	-----

e. I militari dovrebbero avere il diritto di esercitare una attività negoziale senza limitazioni

1,5	3,0	13,5	80,5	1,2
-----	-----	------	------	-----

f. In tempo di pace i militari dovrebbero avere il diritto di esprimere pubblicamente il proprio malcontento, ad esempio con manifestazioni anche in divisa

2,0	3,4	11,3	82,3	0,7
-----	-----	------	------	-----

g. In tempo di pace i militari dovrebbero avere il diritto di sciopero

0,5	1,2	4,7	91,1	1,7
-----	-----	-----	------	-----

Sezione 4
Dedizione e soddisfazione nel lavoro

D.10

Quali sono state le principali ragioni per le quali si è arruolato nelle forze armate? La preghiamo di indicare negli appositi spazi in calce cinque tra le seguenti possibili ragioni

		1a	2a	3a	4a	5a
Desiderio di indipendenza, di uscire di casa						
	01	31,3	3,0	2,0	4,2	3,2
Per caso						
	02	4,2	1,5	0,0	0,7	0,2
Interesse per lo sport e le attività fisiche						
	03	7,6	9,6	2,5	1,2	2,0
Sicurezza del posto di lavoro						
	04	1,2	4,9	1,7	1,5	2,5
Tradizione familiare						
	05	8,9	5,2	0,5	1,2	1,7
Desiderio di diventare marinaio/pilota/paracadutista						
	06	20,0	12,8	6,9	1,0	1,0
Per problemi di disoccupazione						
	07	0,7	1,0	1,2	0,2	0,2
Per le mie concezioni politiche						
	08	1,7	3,9	3,2	1,2	0,7
Per le opportunità di istruzione						
	09	0,7	6,7	7,6	2,7	2,2

Interesse per la tecnologia	10	1,0	5,2	8,9	4,9	3,4
Spirito di avventura	11	5,7	15,5	14,5	10,6	8,1
Per lo stipendio	12	0,0	0,5	1,5	1,0	1,0
Desiderio di comando	13	2,2	3,9	6,4	4,9	2,5
Per le opportunità di promozione	14	0,2	0,7	0,5	0,5	1,5
Desiderio di fare la mia parte al servizio del paese	15	8,9	11,1	17,5	14,0	7,6
Spirito di cameratismo e spirito di corpo	16	0,5	2,5	6,2	7,1	4,4
Interesse per le cose militari	17	3,4	7,6	8,1	22,2	13,1
Per la buona immagine pubblica della professione di ufficiale	18	0,5	0,5	4,7	9,4	14,0
Desiderio di insegnare ed educare	19	1,0	2,7	4,4	7,1	22,4
Desiderio di emulare qualche personaggio	20	0,0	0,2	0,5	0,5	3,0

D.11

In sintesi, come giudica il periodo che ha trascorso come ufficiale?

Sono molto soddisfatto	1	11,8
Sono soddisfatto	2	43,1
Mi sono adattato ed oggi mi considero soddisfatto	3	19,0
Non sono soddisfatto	4	21,4
Sono del tutto insoddisfatto	5	0,5
Non mi sento di rispondere	6	3,4

D.12 (1a parte)

Nell'elenco di seguito riportato, vuole indicare per ciascun fattore quale impatto ha avuto sulla soddisfazione od insoddisfazione professionale?

Questo fattore:

è molto importante	1
è importante	2
non ha molta importanza	3
è insignificante	4
non mi riguarda	5

	1	2	3	4	5
a. Opportunità di carriera	12,1	62,8	20,7	2,7	1,0
b. Condizioni di lavoro e rapporti umani sul lavoro	66,7	30,8	1,5	0,0	0,0
c. Impegno lavorativo/ore di lavoro	10,1	44,3	39,2	3,9	1,2
d. Riconoscimenti dai miei superiori	27,3	56,4	13,8	1,2	0,2
e. Riconoscimenti da parte degli ufficiali alle mie dipendenze	55,9	36,9	4,2	0,5	1,0

f. Riconoscimenti da parte degli inferiori	64,5	29,6	3,7	1,0	0,0
g. Contenuto dei miei compiti giornalieri	40,1	49,0	8,9	1,0	0,0
h. Retribuzione	17,0	64,0	14,8	2,5	0,7
i. Sicurezza del posto di lavoro	13,5	48,8	23,6	6,2	6,4
j. Possibilità di trasferire le capacità acquisite nella vita civile	11,8	33,3	32,3	6,9	13,5
k. Immagine pubblica della professione militare	49,3	40,6	6,2	1,7	1,0
l. Consapevolezza di servire il mio paese	55,9	39,9	2,5	0,5	0,0
m. L'esempio del comportamento dei superiori	59,9	31,5	5,9	1,2	0,2
n. I lunghi/frequenti periodi di lontananza dalla famiglia	19,2	46,3	26,6	4,4	2,2
o. Il governo del personale esercitato dai superiori	54,4	38,9	4,4	0,7	0,0
p. Il rapporto tra mezzi disponibili e compiti affidati	53,2	41,1	3,2	1,0	0,0
q. Le qualifiche professionali attribuite	33,3	53,4	10,3	1,2	0,5
r. Le opportunità di sviluppare la propria iniziativa	50,2	44,6	3,2	0,7	0,0

s. La considerazione data dai politici al parere tecnico dei militari

42,1 36,9 9,6 5,6 3,7

(se vi sono altri fattori La preghiamo di indicarli nelle righe seguenti):

.....

.....

D.12 (2a parte)

Nell'elenco di seguito riportato, vuole indicare per ciascun fattore quale impatto ha avuto sulla soddisfazione od insoddisfazione professionale?

Durante la mia carriera questo
fattore si è rivelato:

pienamente soddisfacente	1
abbastanza soddisfacente	2
non del tutto soddisfacente	3
del tutto insoddisfacente	4
ininfluente per me	5

1 2 3 4 5

a. Opportunità di carriera

15,3 45,1 25,1 5,9 8,4

b. Condizioni di lavoro e rapporti umani sul lavoro

24,1 48,3 24,4 2,5 0,5

c. Impegno lavorativo/ore di lavoro

12,6 51,7 25,6 2,7 7,1

d. Riconoscimenti dai miei superiori

21,2 43,8 27,6 5,7 2,5

e. Riconoscimenti da parte degli ufficiali alle mie dipendenze	52,5	42,1	2,5	0,0	2,0
f. Riconoscimenti da parte degli inferiori	60,1	36,5	1,7	0,5	0,7
g. Contenuto dei miei compiti giornalieri	16,0	55,9	24,1	2,2	1,5
h. Retribuzione	4,2	46,1	37,9	8,4	3,2
i. Sicurezza del posto di lavoro	42,1	36,0	3,0	0,2	18,0
j. Possibilità di trasferire le capacità acquisite nella vita civile	5,9	33,7	18,0	6,4	34,7
k. Immagine pubblica della professione militare	7,6	31,3	40,4	18,2	1,7
l. Consapevolezza di servire il mio paese	30,0	50,5	15,5	3,2	0,0
m. L'esempio del comportamento dei superiori	5,7	39,2	44,8	8,9	0,7
n. I lunghi/frequenti periodi di lontananza dalla famiglia	4,9	42,6	32,5	5,4	13,5
o. Il governo del personale esercitato dai superiori	4,4	41,4	44,3	9,1	0,0
p. Il rapporto tra mezzi disponibili e compiti affidati	1,5	26,8	50,7	20,4	0,0
q. Le qualifiche professionali attribuite	13,1	54,2	25,4	5,2	1,7

r. Le opportunità di sviluppare la propria iniziativa

15,0 55,4 23,9 5,2 0,0

s. La considerazione data dai politici al parere tecnico dei militari

1,5 10,3 37,4 35,2 14,0

(se vi sono altri fattori La preghiamo di indicarli nelle righe seguenti):

.....

.....

D.13

Che cosa, secondo Lei, dovrebbe essere fatto per migliorare la sua soddisfazione professionale?

(domanda aperta)

D.14

Quale sarebbe la Sua reazione se suo figlio decidesse di diventare ufficiale ?

Ne sarei felice e lo incoraggerei	1	15,3
Sarei favorevole alla sua scelta	2	45,6
Sarei indifferente alla sua scelta	3	11,8
Sarei poco favorevole alla sua scelta	4	9,4
Gli consiglierei di non farlo	5	7,4
Non so	6	8,9

Sezione 5
Distensione e integrazione in Europa

D.15

Che cosa pensa delle seguenti affermazioni ?

sono totalmente d'accordo	1
sono d'accordo	2
sono parzialmente in disaccordo	3
non sono d'accordo	4
non so	5

1 2 3 4 5

a. C'è una buona probabilità che, entro i prossimi dieci anni, la Russia possa, con le riforme interne, allinearsi ai paesi occidentali

6,2 57,9 22,9 8,6 2,2

b. È sempre possibile un ritorno alla guerra fredda

1,0 26,4 30,0 38,4 3,7

c. C'è il pericolo che la riunificazione tedesca possa rallentare il processo di integrazione europea

9,4 33,3 25,4 29,3 2 ,2

d. La Germania unita diventerà la potenza che dominerà l'Europa

11,6 25,4 26,6 33,0 3,2

e. Le forze armate della nuova Germania unita costituiscono una minaccia per la pace in Europa

0,2 6,2 21,4 69,0 3,0

f. Esiste il pericolo che il dissolversi dei blocchi ideologici in Europa faccia rinascere vecchi conflitti tra le nazionalità con conseguenti rischi per la pace e la stabilità

21,4 41,9 17,0 17,5 1,7

g. Gli interessi nazionali dei paesi europei domineranno ancora le singole politiche degli stati tra un decennio	9,9	51,0	23,4	10,3	5,2
h. Non appare una buona idea il rinunciare alla propria sovranità nazionale in favore della unità europea	5,7	20,4	33,3	39,7	0,7
i. La maggior parte dei paesi europei saranno integrati in un unico sistema di sicurezza entro dieci anni	7,6	47,3	29,3	10,1	5,2
j. Entro i prossimi dieci anni i paesi della CEE avranno costituito una sola comunità politica	3,0	33,0	40,4	15,3	8,1
k. Entro i prossimi dieci anni i paesi della CEE avranno una politica economica comune	6,7	53,9	27,8	6,9	4,4
l. Entro i prossimi dieci anni i paesi della CEE avranno rinunciato alla loro sovranità nel settore della politica estera	2,0	21,7	41,1	27,1	7,9
m. Entro i prossimi dieci anni i paesi della CEE avranno rinunciato alla loro sovranità nel settore della politica di difesa	2,2	20,4	44,6	26,8	5,4
n. La unificazione politica di tutti i paesi europei è la chiave di volta della pace e della stabilità futura	20,0	44,1	23,4	9,4	3,0
o. Ci sono poche probabilità che nei prossimi dieci anni tutti i paesi dell'Europa dell'est e dell'ovest realizzino una unificazione politica	22,4	46,1	15,5	10,8	4,9

D.16 (1a parte)

Di seguito sono elencati alcuni sviluppi che potrebbero aversi in Europa nei prossimi dieci anni:

Quale livello di probabilità di verificarsi ritiene che abbiano tali sviluppi ?

- 1 una elevata probabilità
- 2 una certa probabilità
- 3 una scarsa probabilità
- 4 nessuna probabilità
- 5 non so

	1	2	3	4	5
a. Creazione di una zona smilitarizzata in Europa	0,5	8,9	53,9	33,7	0,7
b. Creazione di una zona denuclearizzata in Europa	7,4	36,2	38,9	14,5	1,2
c. Riduzione sostanziale degli arsenali chimici delle superpotenze	22,4	62,1	11,6	1,7	1,0
d. Riduzione sostanziale degli arsenali nucleari di USA e URSS	36,2	53,7	8,6	0,5	0,0
e. Eliminazione completa degli arsenali nucleari di USA e URSS	2,0	12,3	47,8	36,7	0,2
f. Riduzione sostanziale delle forze convenzionali dell'Est e dell'Ovest	14,0	58,4	22,9	3,4	0,0
g. La riduzione di tali forze al 20% dei livelli attuali	14,0	29,1	38,2	13,5	3,7

h. Incremento del ruolo politico della NATO

24,9 48,0 23,4 1,5 0,7

i. Estensione della sfera di competenza della NATO al "fuori area"

25,1 48,0 20,4 3,4 1,0

j. Inclusione nella NATO di alcuni paesi dell'Est europeo

3,5 57,4 23,4 3,9 0,4

k. Incremento del potere dei membri europei della NATO all'interno dell'alleanza

9,6 58,6 26,4 2,0 1,9

l. Probabilità che, nella ipotesi formulata al punto k., la Francia rientri nell'alleanza militare

9,1 55,2 28,2 3,9 2,2

m. Scioglimento della NATO

0,5 4,9 43,3 49,3 0,5

n. Conservazione della NATO così com'è

12,6 39,9 38,4 5,9 1,7

D.16 (2a parte)

Di seguito sono elencati alcuni sviluppi che potrebbero aversi in Europa nei prossimi dieci anni:

Fino a che punto si sente di approvare tali possibili sviluppi ?

1 li approvo pienamente

2 li approvo

3 li disapprovo parzialmente

4 li disapprovo del tutto

	1	2	3	4
a. Creazione di una zona smilitarizzata in Europa	3,7	22,4	35,7	35,2
b. Creazione di una zona denuclearizzata in Europa	19,2	42,1	24,4	12,1
c. Riduzione sostanziale degli arsenali chimici delle superpotenze	58,9	34,2	5,2	0,2
d. Riduzione sostanziale degli arsenali nucleari di USA e URSS	56,7	36,9	4,9	0,2
e. Eliminazione completa degli arsenali nucleari di USA e URSS	25,9	27,1	30,0	15,8
f. Riduzione sostanziale delle forze convenzionali dell'Est e dell'Ovest	17,0	48,3	27,1	6,4
g. La riduzione di tali forze al 20% dei livelli attuali	16,0	30,8	30,0	20,4
h. Incremento del ruolo politico della NATO	30,0	53,0,	13,1	2,5
i. Estensione della sfera di competenza della NATO al "fuori area"	25,9	52,7	14,5	4,4
j. Inclusione nella NATO di alcuni paesi dell'Est europeo	17,5	58,6	18,2	3,7
k. Incremento del potere dei membri europei della NATO all'interno dell'alleanza	24,9	57,9	12,3	2,7
l. Probabilità che, nella ipotesi formulata al punto k., la Francia rientri				

nell'alleanza militare	24,4	60,8	10,6	1,7
m. Scioglimento della NATO	1,5	2,2	14,8	80,0
n. Conservazione della NATO così com'è	8,4	33,0	44,8	11,8

D.17 (1a parte)

Di seguito sono elencati alcuni possibili compiti delle forze armate del suo paese:

Quale è la sua opinione sulla futura importanza di ognuno di tali compiti ?

- 1 diverrà molto importante
- 2 diverrà importante
- 3 diminuirà di importanza
- 4 diverrà insignificante
- 5 non interessa il mio paese

	1	2	3	4	5
a. Mantenere la sicurezza interna (compiti di polizia)	26,6	65,3	3,4	0,7	3,0
b. Operazioni di "peace keeping" come "caschi blu" dell'ONU	49,3	47,3	1,5	1,0	0,2
c. Operazioni di "peace keeping" in cooperazione con altri paesi	43,3	51,0	3,0	1,2	0,7
d. Esecuzione militare delle decisioni ONU, ma non sotto comando non delle Nazioni Unite (caso Guerra del Golfo)	21,4	60,8	14,3	1,0	1,7
e. Operazioni militari sotto il comando ONU	34,5	57,6	5,7	0,5	1,0

f. Missioni internazionali di controllo sugli armamenti	36,0	52,2	7,9	1,0	2,2
g. Intervento in caso di pubbliche calamità in patria	49,0	42,9	6,9	0,2	0,0
h. Intervento per pubbliche calamità all'estero	11,1	64,0	14,5	3,9	4,9
i. Protezione dell'ambiente naturale	14,3	51,0	20,0	7,1	5,7
j. Aiuto ai paesi in via di sviluppo	10,8	64,5	16,3	3,0	4,2
k. Funzioni cerimoniali (parate, ricorrenze, ecc)	3,4	9,4	65,5	20,0	0,5
l. Intervento in opere civili (costruzione di strade, assistenza ai rifugiati, rimboschimento, ecc.)	3,2	42,9	32,0	12,8	6,9
m. Sostituzione di lavoratori in sciopero	1,7	22,9	39,7	19,7	13,8
n. Concorso alle operazioni di polizia confinaria	7,1	51,7	25,1	8,6	6,2
o. Lotta al terrorismo	25,9	56,2	14,5	0,7	2,0
p. Lotta al traffico di droga	23,9	49,3	13,8	4,2	7,6
q. Protezione e difesa del territorio nazionale	33,5	41,9	22,7	0,2	0,2

D.17 (2a parte)

Di seguito sono elencati alcuni possibili compiti delle forze armate del suo paese:

Fino a che punto approva
l'aumento di importanza di tali compiti ?

1 lo approvo completamente

2 lo approvo

3 sono abbastanza contrario

4 sono del tutto contrario

	1	2	3	4
a. Mantenere la sicurezza interna (compiti di polizia)	35,7	41,4	19,0	3,0
b. Operazioni di "peace keeping" come "caschi blu" dell'ONU	55,2	40,9	3,0	0,2
c. Operazioni di "peace keeping" in cooperazione con altri paesi	49,8	44,8	4,2	0,5
d. Esecuzione militare delle decisioni ONU, ma non sotto comando non delle Nazioni Unite (caso Guerra del Golfo)	26,1	50,7	19,7	2,2
e. Operazioni militari sotto il comando ONU	46,6	46,3	5,2	1,0
f. Missioni internazionali di controllo sugli armamenti	45,3	48,5	5,2	0,0
g. Intervento in caso di pubbliche calamità in patria	61,8	30,8	5,7	0,7
h. Intervento per pubbliche calamità all'estero	20,0	56,9	17,7	3,4

i. Protezione dell'ambiente naturale	20,9	39,7	25,6	11,6
j. Aiuto ai paesi in via di sviluppo	13,3	53,0	26,4	5,9
k. Funzioni cerimoniali (parate, ricorrenze, ecc)	3,9	32,8	44,3	17,2
l. Intervento in opere civili (costruzione di strade, assistenza ai rifugiati, rimboschimento, ecc.)	6,2	32,3	41,4	18,0
m. Sostituzione di lavoratori in sciopero	3,0	16,0	40,4	38,4
n. Concorso alle operazioni di polizia confinaria	8,4	54,9	27,3	8,1
o. Lotta al terrorismo	34,0	49,5	12,8	2,5
p. Lotta al traffico di droga	32,3	38,4	19,7	8,6
q. Protezione e difesa del territorio nazionale	61,3	34,5	2,7	0,2

Sezione 7
Futuro delle forze armate

D.18

Molti paesi europei sono orientati ad effettuare una riduzione sostanziale delle loro forze armate. Quale è la sua personale opinione su tale orientamento, riferito al suo paese?

sono del tutto favorevole	1	8,1
lo ritengo accettabile	2	46,3
ho qualche dubbio sulla sua opportunità	3	33,5
sono del tutto contrario	4	11,6
non riguarda il mio paese	5	0,0

D.19

Quale sarà la linea di tendenza del bilancio della difesa del suo paese nei prossimi dieci anni?

aumenterà sensibilmente	1	0,0
aumenterà	2	8,1
rimarrà al livello attuale	3	21,7
diminuirà	4	52,0
diminuirà sensibilmente	5	17,2
non ho opinioni in merito	6	0,5

D.20

Quale è la sua personale opinione su tale tendenza del bilancio della difesa del suo paese?

sono del tutto favorevole	1	3,4
la ritengo accettabile	2	13,5
ho qualche dubbio sulla sua opportunità	3	34,5
sono del tutto contrario	4	47,0
non ho opinioni in merito	5	0,7

D.21 (1a parte)

Nelle righe che seguono è riportata una lista di possibili cambiamenti nella organizzazione delle forze armate del suo paese.

Quale livello di probabilità

di verificarsi ritiene che abbiano tali sviluppi ?

1 una elevata probabilità

2 una certa probabilità

3 una scarsa probabilità

4 nessuna probabilità

5 non si applica al mio paese

1 2 3 4 5

a. Non ci saranno cambiamenti nella organizzazione delle forze armate

7,1 19,2 43,3 28,8 0,2

b. La durata della ferma di leva verrà ridotta

26,1 52,0 17,7 3,4 0,0

c. La coscrizione obbligatoria verrà abolita

11,1 36,7 42,6 8,4 0,5

d. Il servizio militare sarà una delle opzioni tra diverse forme di servizio personale verso la collettività

18,5 60,1 17,2 3,2 0,1

e. Tale servizio verso la comunità sarà obbligatorio solo per gli uomini

11,1 33,7 47,5 5,9 1,0

f. Sarà obbligatorio sia per gli uomini che per le donne

9,1 37,7 34,2 17,0 1,2

g. Le forze armate assumeranno una fisionomia prettamente professionale, saranno cioè prevalentemente composte da personale di carriera

20,9 48,3 25,6 4,4 0,0

h. Le forze armate assumeranno una fisionomia maggiormente professionale, saranno cioè prevalentemente composte da volontari (a ferma triennale)

31,5 48,8 16,5 2,2 0,2

D.21 (2a parte)

Nelle righe che seguono è riportata una lista di possibili cambiamenti nella organizzazione delle forze armate del suo paese.

Fino a che punto si sente di approvare tali possibili sviluppi ?

1 li approvo pienamente

2 li approvo

3 li disapprovo parzialmente

4 li disapprovo del tutto

1 2 3 4

a. Non ci saranno cambiamenti nella organizzazione delle forze armate

9,4 25,1 30,5 33,3

b. La durata della ferma di leva verrà ridotta

6,4 21,7 34,7 36,2

c. La coscrizione obbligatoria verrà abolita

17,5 20,2 33,5 27,8

d. Il servizio militare sarà una delle opzioni tra diverse forme di servizio personale verso la collettività

6,9 27,3 36,2 28,8

e. Tale servizio verso la comunità sarà obbligatorio solo per gli uomini

4,4 18,0 44,8 31,5

f. Sarà obbligatorio sia per gli uomini che per le donne

19,7 42,1 22,9 13,8

g. Le forze armate assumeranno una fisionomia prettamente professionale, saranno cioè prevalentemente composte da personale di carriera

40,9	34,5	18,5	5,9
------	------	------	-----

h. Le forze armate assumeranno una fisionomia maggiormente professionale, saranno cioè prevalentemente composte da volontari (a ferma triennale)

31,8	45,3	18,0	4,4
------	------	------	-----

D.22

Nelle righe che seguono troverà una serie di argomenti in favore e contro la coscrizione obbligatoria. La preghiamo di esprimere la sua opinione su ciascuno di essi.

sono totalmente d'accordo	1				
sono d'accordo	2				
sono parzialmente in disaccordo	3				
non sono d'accordo	4				
non si applica al mio paese	5				
	1	2	3	4	5

a. Esiste un legame naturale tra democrazia e coscrizione

20,7	40,1	18,2	20,7	0,0
------	------	------	------	-----

b. La coscrizione ripartisce equamente l'onere della difesa nazionale

15,3	39,7	24,6	19,2	1,0
------	------	------	------	-----

c. La coscrizione dovrebbe includere anche le donne

19,0	36,9	21,7	21,2	1,0
------	------	------	------	-----

d. La durata attuale del servizio di leva è sufficiente ad addestrare i soldati

10,8	34,7	22,9	31,3	0,0
------	------	------	------	-----

e. La coscrizione assicura un continuo scambio di valori e di opinioni tra forze armate e società

20,4	40,9	21,9	16,5	0,0
------	------	------	------	-----

f. La coscrizione impedisce che la istituzione militare diventi uno stato nello stato

7,1 24,4 30,5 36,2 1,2

g. Forze armate volontarie comportano una enorme spesa a carico del bilancio della Difesa

10,8 25,6 34,2 28,8 0,2

h. Considerando l'economia nazionale nel suo complesso, la coscrizione risulta più dispendiosa di forze armate volontarie, per lo spreco di risorse umane che comporta

15,0 27,3 30,5 26,6 0,2

i. I coscritti costituiscono una manodopera scadente. Essi svolgono un lavoro poco qualificato

14,8 21,9 35,7 26,8 0,2

D.23

Nelle righe che seguono sono riportate alcune affermazioni che riguardano il futuro supporto della opinione pubblica nazionale alle forze armate. La preghiamo di esprimere la sua opinione su ciascuna di esse.

sono totalmente d'accordo	1
sono d'accordo	2
sono parzialmente in disaccordo	3
non sono d'accordo	4

1 2 3 4

a. La attribuzione di compiti umanitari e di peace keeping alle forze armate migliorerà la loro immagine pubblica

37,9 53,9 6,7 1,2

b. Il supporto della opinione pubblica alle forze armate diminuirà per la difficoltà di far percepire ai cittadini l'esistenza di una reale minaccia militare

8,6 40,4 37,2 13,3

c. Molti pensano che vi siano problemi più importanti da risolvere della difesa militare. Ne consegue una difficoltà da parte delle forze armate a mantenere l'attuale grado di pubblico consenso

18,7 52,2 20,7 8,1

d. Eventi come la guerra del golfo dimostrano che, contrariamente alle aspettative, la fine della guerra fredda mantiene l'importanza delle forze armate

49,8 43,3 5,7 1,0

e. Qualsiasi evento si verifichi, l'immagine pubblica delle forze armate è destinata a declinare

2,2 6,2 36,2 55,2

Sezione 8
Forze armate europee

D.24

Si parla spesso di forze armate sovranazionali europee. Si tratta, a suo avviso, di una ipotesi realistica ?

si	1	69,0
no	2	22,4
non so	3	8,4

D.25

Ritiene che l'ipotesi di forze armate europee trovi un sostegno politico nel suo paese ?

si	1	60,8
no	2	26,1
non so	3	12,8

D.26

Ritiene che l'ipotesi di forze armate europee possa realizzarsi nei prossimi dieci anni?

si	1	32,8
no, più in là	2	60,3
non so	3	6,7

D.27

Quali sono le principali difficoltà e problemi che la realizzazione di forze armate europee dovrà superare ? La preghiamo di esprimere la sua opinione sulle seguenti affermazioni.

Ciò costituirà:

un grandissimo ostacolo	1
un grande ostacolo	2
un ostacolo di poca entità	3
in nessun modo un ostacolo	4

	1	2	3	4
a. La esistenza di culture diverse nei contingenti nazionali	9,4	39,2	46,8	4,4
b. La esistenza di differenze nazionali nella organizzazione delle forze armate (ad es. coscrizione/volontariato)	7,6	38,7	50,2	3,2
c. La difficoltà di concordare una lingua comune	7,9	24,1	57,1	10,1
d. Le differenze nazionali nei livelli dei bilanci della difesa	22,9	59,1	16,7	1,0
e. La definizione di standards addestrativi comuni	3,2	24,1	58,9	13,5
f. La definizione di una struttura di comando unificata	13,8	30,3	46,8	8,9
g. La forma da dare alla integrazione sovranazionale (ad es. battaglioni nazionali in brigate sovranazionali?)	3,4	18,5	65,0	18,2

Sezione 9
Futuro della professione di ufficiale

D.28

Che cosa pensa delle seguenti affermazioni ?

a. i requisiti richiesti all'ufficiale e la sua formazione professionale:

saranno più elevati	1	80,3
rimarranno gli stessi	2	16,0
saranno più modesti	3	3,2

b. la professione di ufficiale:

eserciterà una maggiore attrazione	1	32,8
eserciterà la stessa attrazione di ora	2	54,7
eserciterà una minore attrazione	3	12,3

c. il prestigio sociale dell'ufficiale nel paese:

diverrà più alto	1	29,6
rimarrà lo stesso	2	60,1
diverrà più basso	3	10,1

D.29

Nell'ipotesi che avvengano i citati cambiamenti, ha mai pensato di dimettersi da ufficiale ?

sì	1	15,3
no	2	84,5

D.30

Se sì, a quale conclusione è giunto ?

me ne andrei perchè sarei di troppo	1	2,0
prenderei in esame un pensionamento anticipato	2	7,4
non so ancora esattamente cosa farei	3	8,1
che il problema non riguarda il mio ruolo (ama, servizio)	4	3,0

D.31

Nelle righe che seguono sono riportate alcune affermazioni relative alla fisionomia futura dell'ufficiale nel suo paese. La preghiamo di esprimere la sua opinione su ciascuna di esse.

sono totalmente d'accordo	1
sono d'accordo	2
sono parzialmente in disaccordo	3
non sono d'accordo	4
non ho opinioni in merito	5

1 2 3 4 5

a. In futuro la novità e/o il cambiamento dei compiti comporteranno maggiori qualificazioni professionali per l'ufficiale

40,1 49,5 6,4 3,0 0,5

b. L'ufficiale dovrà avere una buona conoscenza delle lingue

70,9 27,8 0,5 0,5 0,0

c. Considero i nuovi compiti e le missioni internazionali come uno stimolo positivo alla professione

56,2 40,6 2,2 0,7 0,0

d. La riduzione della forza complessiva delle forze armate ridurrà le opportunità di carriera per gli ufficiali

6,4 33,7 31,0 26,4 2,0

e. La più spinta competizione prodotta dalla riduzione delle opportunità di carriera migliorerà la capacità professionale degli ufficiali

11,1 28,8 32,0 25,1 2,2

f. La professione di ufficiale potrà restare competitiva soltanto se comporterà livelli retributivi paragonabili alle equivalenti posizioni di responsabilità del mondo civile

37,2 40,4 18,0 3,9 0,2

D.32

Guardando dieci anni avanti, come pensa cambieranno le sue condizioni di lavoro? La preghiamo di esaminarne gli aspetti seguenti.

Questo aspetto del mio lavoro:

migliorerà sensibilmente	1
migliorerà	2
rimarrà com'è	3
peggiorerà	4
peggiorerà sensibilmente	5
non ho opinioni in merito	6

1 2 3 4 5 6

a. Opportunità di carriera

3,0 20,0 50,0 21,4 2,0 3,0

b. Condizioni di lavoro e rapporti umani sul lavoro

4,7 48,8 36,2 7,1 1,2 1,0

c. Impegno lavorativo/ore di lavoro

2,5 31,5 51,5 10,1 1,0 2,5

d. Riconoscimenti dai miei superiori

1,0 22,2 65,3 4,7 0,7 5,4

e. Riconoscimenti da parte degli ufficiali alle mie dipendenze

2,0 29,6 60,8 2,0 0,0 4,9

f. Riconoscimenti da parte degli inferiori

3,4 29,3 59,9 2,2 0,0 4,4

g. Contenuto dei miei compiti giornalieri	9,1	45,6	31,5	9,6	0,5	3,0
h. Retribuzione	3,9	40,9	43,3	8,4	0,5	2,0
i. Sicurezza del posto di lavoro	2,0	13,5	68,2	10,3	1,0	3,7
j. Possibilità di trasferire le capacità acquisite nella vita civile	2,2	31,8	51,5	7,9	0,2	5,7
k. Immagine pubblica della professione militare	6,7	38,9	41,6	10,3	1,0	0,7
l. Consapevolezza di servire il mio paese	8,6	30,0	56,2	3,2	0,5	0,7
m. L'esempio del comportamento dei superiori	3,2	24,6	62,6	5,2	0,7	3,0
n. I lunghi/frequenti periodi di lontananza dalla famiglia	1,2	18,2	53,4	21,4	2,2	2,2
o. Il governo del personale esercitato dai superiori	3,2	36,2	49,3	7,1	0,5	3,0
p. Il rapporto tra mezzi disponibili e compiti affidati	6,4	40,4	24,6	22,9	3,0	1,7
q. Le qualifiche professionali attribuite	6,7	46,8	40,9	3,4	0,2	1,2
r. Le opportunità di sviluppare la propria iniziativa	5,2	45,8	40,4	6,2	0,7	1,0
s. La considerazione data dai politici al parere tecnico dei militari	4,2	28,1	44,6	15,0	3,7	3,7

D.32 bis

Secondo lei che probabilità esiste che alcuni compiti, ora espletati da ufficiali, vengano in futuro affidati a personale civile?

	molto probabile	1				
	probabile	2				
	poco probabile	3				
	improbabile	4				
	non so	5				
		1	2	3	4	5
a. compiti amministrativi		19,2	46,6	24,4	8,9	0,5
b. compiti logistici		4,7	32,5	38,2	23,6	0,5
c. compiti tecnici		3,2	29,6	37,7	28,3	0,7
d. funzioni sanitarie		10,3	46,3	31,0	11,6	0,5
e. ricerca e sviluppo		15,0	50,5	21,9	10,1	2,0
d. addestramento fisico e sportivo		3,0	17,7	32,0	44,3	2,5

Sezione 10
Dati personali e professionali

(questi dati sono necessari per una valutazione statistica complessiva del campione; essi saranno trattati in maniera riservata e resteranno rigorosamente anonimi)

D.33

Quanti anni di servizio come ufficiale ha complessivamente prestato sinora ?

D.34

Quale è il suo grado attuale ?

Sottotenente/Tenente (*)	1	19,0
Capitano	2	26,8
Maggiore/Ten.Col.	3	34,7
Colonnello	4	19,0
(*) od equivalente		

D.35

A quale livello di comando sta prestando attualmente servizio?

Plotone (*)	1	11,3
Compagnia	2	20,4
Battaglione	3	14,8
Altro	4	46,3
(specificare):		
(*) od equivalente		

D.36

In quale forza armata presta servizio ?

Esercito	1	68,2
----------	---	------

Marina	2	17,7
Aeronautica	3	13,1
Altro	4	0,2
(specificare):		

D.36bis

Ed, eventualmente, in quale Arma o Specialità ?

D.37

Considerando la sua carriera militare (in termini di formazione, addestramento, incarichi, inclinazione personale ecc.), come prevalentemente si considererebbe? Fare una crocetta a fianco della definizione prescelta.

Maestro, educatore	6,4
Tecnico	3,4
Comandante di uomini	53,7
Amministratore	1,0
Specialista (ad es. pilota)	10,3
Membro di uno staff	14,5
Logistico	1,5
Altro	2,0
Più scelte	6,9

D.38

Quanti anni ha ?

meno di 26	7,5
tra 26 e 30	23,8
tra 31 e 35	16,5
tra 36 e 40	12,8
tra 41 e 45	11,5
tra 46 e 50	17,3
oltre i 50	10,8

D.39

Quale è la sua posizione familiare ?

scapolo	1	22,2
sposato	2	73,6
vedovo	3	0,5
divorziato	4	1,2
separato	5	2,2

D.40

Vive solo?

sì	1	20,4
no	2	79,1

D.41

Ha bambini ?

sì	1	63,3
no	2	36,2

D.42

Quale è il suo livello di formazione scolastica civile ?

scuola media inferiore	1	0,7
scuola media superiore	2	92,6
laurea	3	5,2
altro (specificare)	4	0,5

D.43

Indichi la professione dei parenti sottospecificati

	padre	moglie	suocero
militare generico	5,9		1,7

ufficiale	11,3		5,4
sottufficiale	11,6		2,2
agricoltore	3,7		3,0
artigiano/commerciante	9,4	2,2	8,9
impiegato/insegnante	23,2	30,8	15,5
imprenditore/dirigente	3,9	0,2	5,9
professionista	4,7	2,7	3,7
operaio	6,9	0,2	4,9
casalinga			35,5
proprietario terriero	0,7		0,5

D.44

Come considera la sua origine sociale, prima di entrare nelle forze armate ?

un ceto sociale economicamente e culturalmente privilegiato	1	9,6
un ceto sociale proletario	2	14,3
un ceto sociale medio	3	74,9

D.45

In quale ambiente ha prevalentemente vissuto la sua infanzia (fino ai 14 anni) ?

metropolitano (città con più di 300.000 ab.)	1	19,2
urbano (tra 30.000 e 300.000 ab.)	2	39,4
suburbano (dintorni di una zona metropolitana od urbana)	3	3,0
urbano rurale (città o paese tra 3.000 e 30.000 ab.)	4	29,3
rurale (nucleo inferiore ai 3.000 ab.)	5	8,6

Quanti tra i suoi parenti hanno esercitato la professione di ufficiale dall'anno 1900 ad oggi?

Nel ringraziarla per la collaborazione, la preghiamo inoltre di evitare di apporre firme, nomi, indirizzi od altro.

(The page contains faint horizontal lines, suggesting it was part of a lined notebook or document.)

ANNESSO B

PROCEDURA DI COSTRUZIONE DELLE VARIABILI COMPLESSE

1. Variabile Professionale/Occupazionale (PROFES)

Sono state scelte le seguenti variabili semplici (vedi questionario in Annesso A)

Per l'aspetto professionale: D12 (1^a parte) lettere e, f, l, m, p, r, s (valori positivi); lettere b, c, i, j, n (valori negativi).

Per l'aspetto occupazionale D12 (1^a parte) lettere e, f, l, m, p, r, s (valori negativi); lettere b, c, i, j, n (valori positivi).

La procedura usata in SPSS è stata la seguente:

count pro1= D12e1 D12f1 D12l1 D12m1 D12p1 D12r1 D12s1 (1,2)
D12b1 D12c1 D12i1 D12j1 D12n1 (3,4)

count occ1= D12e1 D12f1 D12l1 D12m1 D12p1 D12r1 D12s1 (3,4)
D12b1 D12c1 D12i1 D12j1 D12n1 (1,2)

if (pro1 > 0 and pro1 < 7) pro1n=1.

if (pro1 > 6 and pro1 < 14) pro1n=2

if (occ1 > 0 and occ1 < 6) occ1n=1.

if (occ1 > 5 and occ1 < 12) occ1n=2.

crosstabs pro1n by occ1n dà i seguenti 4 gruppi:

pro1n=1 e occ1n=1 forma il gruppo "INDIFFERENTI"

pro1n=1 e occ1n=2 forma il gruppo "OCCUPAZIONALI"

pro1n=2 e occ1n=2 forma il gruppo "PROFESSIONALI PRAGMATICI"

pro1n=2 e occ1n=1 forma il gruppo "PROFESSIONALI RADICALI"

2. Variabile Divergente/Convergente (DIVCON)

Sono state scelte le seguenti variabili semplici:

D5 lettere b, d, e, f.

La procedura in SPSS è stata la seguente:

recode D5b D5d D5e D5f (1,2=1) (3,4=2) (else=sysmis).

count div=D5b, D5d (2) D5e, D5f (1).

count conv=D5b, D5d (1) D5e, D5f (2).

count PCOD=D5b, D5d, D5e, D5f (2).

count PDOC=D5b, D5d, D5e, D5f (1).

recode div conv PCOD PDOC (0,1,2,3=0) (4=1).

if (div=1 and conv=0 and PCOD=0 and PDOC=0) divcon=1.
(tipologia "DIVERGENTE")

if (div=0 and conv=0 and PCOD=1 and PDOC=0) divcon=2.
(tipologia "Convergente professionalmente e divergente organizzativa-
mente")

if (div=0 and conv=0 and PCOD=0 and PDOC=1) divcon=3.
(tipologia "Divergente professionalmente e convergente organizzativa-
mente")

if (div=0 and conv=1 and PCOD=0 and PDOC=0) divcon=4.
(tipologia "CONVERGENTE").

3. Variabile ufficiale orientato alla Rappresentanza (UNION)

Sono state scelte le seguenti variabili semplici:

D9 lettere a, b, c, d.

La procedura in SPSS è stata la seguente:

count repre=D9a, D9b, D9c (3,4) D9d (1,2).

if (repre < 4) union=0. ("NON ORIENTATO")

if (repre=4) union=1 ("ORIENTATO").

4. Variabile ufficiale orientato al sindacato in genere (SINDGEN)

Sono state scelte le seguenti variabili semplici;

D9 lettere a, b, c.

La procedura in SPSS è stata la seguente:

recode D9a, D9b, D9c (1,2=1) (3,4=2) (else=sysmis).

if (D9a=1 or D9b=1 or D9c=1) sindgen=1.

5. Variabile ostacoli ad una integrazione militare europea (EUROEASY)

Sono state scelte le seguenti variabili semplici:

D27 lettere a,b,c,d,e,f,g.

La procedura in SPSS è stata la seguente:

recode D27a, D27b, D27c, D27d, D27e, D27f, D27g (1,2=0) (3,4=1) (else=sysmis).

count EUROEASY= D27a D27b D27c D27d D27e D27f D27g (1).

recode EUROEASY (0,1,2=1) (3,4=2) (5,6,7=3) (else=sysmis).

6. Variabili: ottimismo verso l'integrazione europea (EUROTT) pessimismo verso l'integrazione europea (EUROPESS) timore della Germania (TIMEOGER)

Sono state scelte le seguenti variabili semplici:

D15 lettere a,b,c,d,e,f,g,h,i,j,k,l,m,n,o.

La procedura in SPSS è stata la seguente:

recode D15a, D15b, D15c, D15d, D15e, D15f, D15g, D15h, D15i, D15j, D15k, D15l, D15m, D15n, D15o (1,2=1) (3,4=0) (else=sysmis).

count EUROTT = D15i D15j D15k D15l D15m (1).

count EUROPESS = D15a (0) D15g D15o (1).

count TIMEOGER = D15c D15d D15e D15f (1).

recode EUROTT (0,1,2=0) (3,4,5=1) (ELSE=SYSMIS).

recode EUROPESS (0,1=0) (2,3=1) (ELSE=SYSMIS).

recode TIMEOGER (0,1=0) (2,3,4=1) (ELSE =SYSMIS).

7. Variabile probabilità di mutamenti nella NATO (NATOPROB)

Sono state scelte le seguenti variabili semplici:

D16 1 lettere h,i,j,k,l,m,n.

La procedura in SPSS è stata la seguente:

recode D16h1, D16i1, D16j1, D16k1, D16l1, D16m1, D16n1 (1,2=1) (3,4=2) (else=sysmis).

count NATOPROB = D16h1 D16i1 D16j1 D16k1 D16l1 (1)
D16m1 D16n1 (2).

recode NATOPROB (0,1,2=1 (3,4=2) (5,6,7=3) (else=sysmis).

8. Variabile favorevole ai mutamenti nella NATO (NATOPRO)

Sono state scelte le seguenti variabili semplici:

D16 2 lettere h,i,j,k,l,m,n.

La procedura in SPSS è stata la seguente:

recode D16h2, D16i2, D16j2, D16k2, D16l2, D16m2, D16n2 (1,2=1)
(3,4=2) (else=sysmis).

count NATOPRO = D16h2 D16i2 D16j2 D16k2 D16l2 (1)
D16m2 D16n2 (2).

recode NATOPRO (0,1,2=1 (3,4=2) (5,6,7=3) (else=sysmis).

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ABRAHAMSSON, B. *Military Professionalization And Political Power*. Beverly Hills, Sage Publications, 1972
- ACCAME, Falco. "Missione O Professione?" (*Calling or profession?*), *Rivista Aeronautica*, 2, 1978: 8-11.
- ACKROYD, William, "Military Professionalism. *Education And Political Behavior In Mexico*" *Armed Forces and Society*, 18 (1), 1991: 81-96.
- BACHMAN, J.G.; SIGELMAN, L.; DIAMOND, G. "Self-Selection, *Socialization And Distinctive Attitudes Of High School Seniors*". *Armed Forces and Society*, 13 (2), 1987: 169-187.
- BAILEY, K.D. "Evaluating Axiomatics Theories", in E.F. Borgatta (ed.) *Sociological Methodology 1970*, San Francisco, Jossey Bass, 1970.
- BALD, Detlef. *Der Deutsche Offizier (The German officer)*, Munchen, Bernard & Graefe, 1982
- BEBLER, Anton. "European Communist Military Professionals And American Military Sociology", Paper presented at the International Conference The Military Profession: Sociology and History, Lucca Italy, 1986.
- BECKER, Howard and Anselm STRAUSS. "Careers, Personality And Adult Socialization" *American Journal of Sociology*, 62, 1956: 253-263.
- BELL, John. "Professional Military Education: Task, Topics, Needs" *Armed Forces and Society*, 12 (3), 1986: 419-430.
- BENNET, John F. "Professional Attitudes Of Canadian Armed Forces Junior Officers", Air War College Research Report, Maxwell Air Force Base, Ala.
- BERGER, S. and M. PIORE. *Dualism And Discontinuity In Industrial Societies*, London, Cambridge University Press, 1980.
- BJORKMAN, T. and K., LUNDQVIST. Fran MAX till PIA. *Reformstrategier inom arbetsmiljöområdet* (From MAX to PIA. *Reform strategies in the field of work environment*), Malmö, Arkiv, 1982.

- BOENE, Bernard. *"The Moskos And Thomas Models Contrasted"*, in J.Kuhlmann (ed.) *Military And Society: The European Experience*, Munchen, SOWI, 1984: 35-66.
- BOENE, Bernhard. *"How Unique Should The Military Be?"* European Journal of Sociology, 31, 1990: 3-59.
- BORN, H.; DE VRIES, R.; VROOM, C. *"The Quitting Of Quality"*, paper presented at the Biennial Inter University Seminar, Baltimore, 1991.
- BORN, H.; DE VRIES, R.; VROOM, C. *"Conscription and the Labor Market"* paper presented at the Biennial Inter University Seminar, Baltimore 1993.
- BRUGGEMANN, A.; GROSKUTH, P.; ULICH, E. *Arbeitszufriedenheit (Peacebuilding)* Bern, Hans Huber, 1975.
- BUCK, James and Lawrence KORB. *Military Leadership*, Beverly Hills, Sage Publications, 1981
- BURK, James (ed.). *The Military In New Times: Adapting Armed Forces to a Turbulent World*, Boulder, Westview Press, 1994.
- BUSQUETS-BRAGULAT, Julius. *El Militar De Carrera En Espagna*, Barcelona, Ariel, 1967, 277.
- CAFORIO, Giuseppe. *"The Military Profession: Theories Of Change"*, Armed Forces and Society, 15 (1), 1988a: 55 - 69.
- CAFORIO, Giuseppe and Piero DEL NEGRO (eds). *Ufficiali E Società - Interpretazioni*, E Modelli (Officers and Society - interpretations and models), Milano, Franco Angeli, 1988c: 571.
- CAFORIO, Giuseppe and Marina NUCIARI. *La Rappresentanza Militare In Italia* (The Military representative bodies in Italy), Roma, Rivista Militare, 1990: 335.
- CAFORIO, Giuseppe. *"The State Of Studies Of The Military Profession"* in J.Kuhlmann and C.Dandeker (eds.), 1991a: 21-74.
- CAFORIO, Giuseppe. *"The Profession Of Officer In Post-modern Era: A Point Of View From An Empirical Research"*, paper presented at the Biennial Inter University Seminar, Baltimore, 1993.
- CAFORIO, Giuseppe. *"Una Ricerca Empirica A Livello Europeo Sulla Professione Di Ufficiale: Obiettivi E Metodologia"*, (An empirical research in Europe on the officer's profession: aims and methodology). Rivista Trimestrale di Scienza dell'Amministrazione, 3-4, 1993: 353-364.
- CALIGARIS, Luigi. *"L'Ufficiale Oggi: Tecnocrate O Heroic Leader?"* (The

- officer today: technocrat or heroic leader?), in G.Caforio and P.Del Negro (eds.) 1988: 77-84.
- CAMASSA, Mario. *"I Nuovi Scenari Internazionali E Il Mondo Militare"* (New international scenarios and military mind), Informazioni delle Difesa, 3, 1993: 23-28.
- CHALDIMOV, Nikita. *"Der Russische Offizier Gestern Und Heute"* (The Russian officer yesterday and today), in J.Kuhlmann (ed.) 1993a: 515-526.
- CHAMPION, D.J. *Basic Statistics For Social Research*, Scranton, Chandler, 1970.
- COCKER, C. *"Post Modernity And The End Of The Cold War"* Review of International Studies, 1992
- COGAN, Morris. *"Towards A Definition Of A Profession"* Harvard Educational Review, 23, 1953: 33-50.
- CVRCEK'S, Jaomir. *Vzajemna Vzťahy Společnosti a Armady* (Mutual relations between society and the military), Prague, 1992.
- DANDEKER, Christopher. *"Patronage And Bureaucratic Control: The Case Of The Naval Officer In English Society"*, British Journal of Sociology, sept.1978: 300-320.
- DANDEKER, Christopher and Paul WATTS. *"The Rise And Decline Of The Military Profession: A View From The United Kingdom"*, in J.Kuhlmann and C.Dandeker (eds), 1991: 75-104. *
- DANDEKER, Christopher and A. STRACHAN. *"Soldier Recruitment To The British Army: A Spatial And Social Methodology For Analysis And Monitoring"*, Armed Forces and Society, 19 (2), 1993:279-290.
- DANOPOULOS, Constantine. *"Military Professionalism And Regime Legitimacy In Greece"* Political Science Quarterly, 3, 1983: 485-506.
- DEAGLE, Edwin. *"Contemporary Professionalism And Futur Military Leadership"* Annals of the American Academy of Political and Social Science, 406, 1973: 162-170.
- DEMETER, Karl. *The German Officer Corps In Society* New York, Praeger, 1965.
- DEMETER, Karl. *Das Deutsche Offizierskorps In Seine Historisc Sociologischen Grundlagen* Berlin, 1930.
- DOWNES, Cathy. *"To Be Or Not To Be A Profession: The Military Case"* Defence Analysis, 3, 1985: 147-171. *
- DOWNES, Cathy. *Special Trust And Confidence: The Making Of An Officer* London, Frank Cass, 1991.

- DOWNEY, John. *Management In The Armed Forces* London, McGrawhill, 1977.
- DOYLE, M.W. "Liberalism And World Politics" *American Political Science Review*, 1986.
- ENOCH, Yael and Abraham YOGEV. "Military-University Encounters And The Educational Plans Of Israeli Officers", *Armed Forces and Society* , 15 (3), 1989: 449-462.
- ETZIONI, Amitai (ed.). *The Semi-Professions And Their Organization: Teachers, Nurses And Social Workers* New York, Free Press, 1969.
- FALK, Richard. *The Promise Of World Order*, London, Whearshaf, 1987.
- FARIS, John H. "The Social Psychology Of Military Service And The Influence Of Bureaucratic Rationalism" in C.Moskos and F.Wood (eds), 1988: 57-75.
- FELD, Maury. "Middle-Class Society And The Rise Of Military Professionalism" *Armed Forces and Society* ,1 (1), 1975a: 419-442.
- FELD, Maury. "Military Professionalism And The Mass Army" *Armed Forces and Society* , 1 (2), 1975b: 191-214.
- FELD, William. *The Future Of European Security And Defense Policy* Boulder, Reinner, 1993.
- FLECKENSTEIN, Bernhard. "The Military And Labor Unions Organizations In Germany" *Armed Forces and Society* , 3 (4), 1976: 495-515.
- FUKUYAMA, Francis. *The End Of History* New York, Free Press, 1992.
- FUNNEL, G. Raymond. "The Professional Military Officer In Australia" *Defence Force Journal* , July/August 1981: 23-39.
- GABRIEL, R.A. and P.L.SAVAGE. *Crisis In Command: Mismanagement In The United States Army* New York, Bill and Wang, 1978.
- GABRIEL, R.A. and P.L.SAVAGE. *Managers And Gladiators: Directioni Of Change In The Army* New York, Hawkes Press, 1979.
- GALLIPPI, Nicola. "La Difesa Tra Esteri Ed Interni" (*Military Defence from Foreign to Interior Affairs*) *Informazioni della Difesa* , 3, 1993: 15-18.
- GATES, John. "The New Military Professionalism" *Armed Forces and Society* , 11 (3), 1985: 427-436.
- GINSBURGH, Robert. "The Challenge To Military Professionalism" *Foreign Affairs* , 42, 1984:255-268.
- GLASER, Barney and Anselm STRAUSS. *Status Passage* Chicago, Aldine,1971.

- GREENWOOD, Ernest. "Attributes Of A Profession" *Social Work*, 2, 1957: 44-55.
- HALTINER, Karl W. "Berufs Und Arbeitszufriedenheit Der Instruktionsoffiziere" (Professionalism and job satisfaction of the instructing officer), *FORUM* 8, E.M.D. (Swiss Ministry of Defense), 1992: 5-13.
- HALTINER, Karl and Luca BERTOSSA. "Security Policy In The View Of Swiss People", paper presented at the ERGOMAS Working Group No. 1 Meeting, Brussels, 1993.
- HARRIES-JENKINS, Gwyn. "Professional In Organizations", in J.A. Jakons (ed) *Professions and Professionalization*, Cambridge, Cambridge University Press, 1970: 51-103.
- HARRIES-JENKINS, Gwyn and Charles C. MOSKOS. "Armed Forces and Society" *Current Sociology*, 22 (3), 1981: 1-164.
- HARRIES-JENKINS, Gwyn. *Armed Forces and the Welfare Societies Challenges in the 1980s*, London, Macmillan, 1982.
- HARRIES-JENKINS, Gwyn. "The Concept Of Military Professionalism" *Defence Analysis*, 2, 1990: 117-130. military capability and thus to national defense.
- HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SNYDERMAN, B. *The Motivation To Work*, (2nd ed.) New York, Wiley, 1959.
- HITCH, Charles and Roland MC KEAN, *The Economics Of Defence In The Nuclear Age* New York, Atheneum, 1965.
- HUNTINGTON, Samuel. *The Soldier And The State* Cambridge, Harvard University Press, 1957, xiii + 534.
- HUNTINGTON, Samuel. "Power Expertise And The Military Profession" *Daedalus*, 92, 1963: 785-807.
- INGLEHART, Ronald. *The Silent Revolution: Changing Values And Political Styles Among Western Publics* Princeton, Princeton University Press, 1977.
- JANOWITZ, Morris. *The Professional Soldier: A Social And Political Portrait* New York, Free Press, 1960.
- JANOWITZ, Morris. "From Institutional To Occupational: The Need For Continuity" *Armed Forces and Society* 4 (1), 1978: 51-54.
- JANS, Nicholas. "Military Professionalism: Changes In The Australian Armed Forces" *Armed Forces and Society*, 15 (2), 1989: 171-191.

- KATZ, Daniel. "Military Career Structure" *Administrative Science Quarterly*, 1, 1972: 487-498.
- KATZ, Daniel. "Trends In Military Occupational Structure And Their Political Implications" *Journal of Political and Military Sociology*, Spring, 1973: 1-18.
- KEMBLE, C.R. *The Image Of The Army Officer In America* Westport, Greenwood, 1973.
- KLEIN, Paul and Ekkehart LIPPERT. "Die Deutsch-Französische Brigade: Ein Model?" (The German-French Brigade: a model?), *Dokumente* 47, 5, 1991.
- KOLODZIEJCZYK, Adam. "Offiziere Der Polnischen Armee" (Officer in Polish army), in J.Kuhlmann (ed.), 1993a: 503-510.
- KORNHAUSER, A. *Mental Health of the Industrial Worker*. New York, Wiley, 1965.
- KOURVETARIS, George. *The Contemporary Army Officers Corps in Greece: An Inquiry into Its Professionalism And Interventionism*, Evanston, Northwestern University Library, 1969.
- KOURVETARIS, George. "Professional Self-Images And Political Perspectives In The Greek Military" *American Sociological Review*, Dec., 1971: 104-157.
- KOURVETARIS, George and Betty DOBRATZ. *Social Origins And Political Orientations Of Officer Corps In A World Perspective*, Denver, University of Denver, 1973.
- KOURVETARIS, George and Betty DOBRATZ. *World Perspectives In The Sociology Of The Military* New Brunswick, Transaction Books, 1977: xi + 294.
- KRENDEL, Ezra and Bernard SAMOFF (eds.). *Unionizing The Armed Forces Philadelphia*, Pennsylvania University Press, 1977.
- KUHLMANN, Jurgen. "On An Ideology Of Military Leadership" J.Kuhlmann (ed.) *Military And Society: The European Experience*, Munchen, SOWI, 1984: 281-315.
- KULMANN, Jurgen and Christopher Dandeker (eds.) *Stress And Change In The Military Profession Of Today Munchen*, SOWI, 1991a: 293.
- KULMANN, Jurgen. "The Military Officer. Profession Or Job? Some Considerations And Empirical Findings", in J.Kuhlmann and C.Dandeker (eds.), 1991b: 105-138.
- KULMANN, J.; Klein, P.; Rohde, H.; Dewitz, C. (eds.) *Soldat - Ein*

- Berufsbild Im Wandel*. Band 2: *Offiziere*, (The Military: a profession in the window. Part 2: *Officers*), Bonn - Dortmund, Deutscher Bundeswehr Verlag, 1993a: 577.
- KULMANN, Jurgen. *"Ist Es Noch Schon, Soldat Zu Seins? Offiziere Zur Zukunft Der Bundeswehr Und Ihres Berufes"*, (Is it still good to be a soldier? Officers on the future of the Bundeswehr and of their profession), in J.Kulmann and ...(eds.) 1993b: 409-434.
- KULMANN, Jurgen. *"Attitudes Of Military Officers Towards Security, Future Missions, And The Organizational Format Of Their Armed Forces"*, paper presented at the Biennial Inter University Seminar, Baltimore, 1993c.
- KUROWSKY, Franz. *Deutsche Offiziere In Staat, Wirtschaft Und Wissenschaft. Bewahrung In Neuen Beruf (The German officer in the State, in the economy and in the science*. New professional conditions), Bonn, Herford, 1967.
- LANDY, F. and W.S. BECKER. *"Motivation Theory Reconsidered"* Research in Organizational Behaviour , 9, 1987: 1-31.
- LANG, Kurt. *"Military Career Structure: Emerging Trends And Alternatives"* Administrative Science Quarterly , 17, 1972.
- LANG, Kurt. *"Trends In Military Occupation Structure And Their Political Implications"* Journal of Political and Military Sociology , 1,1973: 1-18.
- LARSON, Arthur. *"Military Professionalism And Civil Control: A Comparative Analysis Of Two Interpretations"*, Journal of Political and Military Sociology , 2,1974: 57-72.
- LAZARUS, R.S. *Emotions and Adaptation*, New York, Oxford University Press, 1991.
- LISSAK, Moshe. *"Influsso Dei Modelli Di Relazioni Forze Armate Societa' Sulla Professione Militare"* (Influence of the models of relations armed forces-society on the military profession), in G.Caforio and P.Del Negro (eds.) 1988: 99-114.
- LOCKE, E.A. *"The Nature And Causes Of Job Satisfaction"*, in M.D. Dunette (ed.) Handbook O Industrial And Organizational Psychology, Chicago, Rand Mc Nally, 1976: 1297-1349.
- LOVELL, John P. and others. *"Professional Orientation And Policy Perspectives Of Military Professionals In The Republic Of Korea"*, Midwest Journal of Political Science , Aug 1969: 415-438.

- LUCKHAM, A.R. "A Comparative Typology Of Civilian Military Relations" Government and Opposition , Vol. 6, Winter 1977: 5-35.
- MACDONALD, K.M. "The Persistence Of An Elite: The Case Of British Army Officer Cadets" British Journal of Sociology, Sept 1987: 295-309.
- MACDONALD, K. M. "Vitae Lampada; Preserving The Elite" Armed Forces and Society , 14 (2), 1988: 233-246.
- MANIGART, Philippe. "La Professionalisation De L'armee Belge", in Actes Du Colloque D'histoire Militaire Belge (1830-1990) , Bruxelles, Musee Royal de l'Armee et d'Histoire Militaire, 1981: 491-516.
- MANIGART, Philippe. "Le Syndicalisme Militaire En Belgique" Courier Hebdomadaire du Centre de recherche et d'informations socio-politiques , 1031, 1984: 2-36.
- MANIGART, Philippe. "The Impact Of Operations In Former Yugoslavia And Somalia On Army Image And Recruitment In Belgium: Preliminary Results", paper presented at the Biennial Inter University Seminar, Baltimore, 1993a.
- MANIGART, Philippe. "Le Forces Armées Belges Dans Un Monde En Mutation" Allgemeine Schweizerische Militaerzeitschrift , 159, 11, 1993b: 10-16.
- MANIGART, Philippe and Eric MARLIER. "European Public Opinion On The Future Of Ots Security" Armed Forces and Society , 19 (3), 1993c: 335-352.
- MARTIN, Michel. "Un Cas D'endorecrutement Les Corps Des Officiers Francais" Derives , 7, 1978: 26-47.
- MARTIN, Michel. "Note Sur L'heredite' Professionnelle Chez Les Officiers De L'armee De Terre Francaise" Annales de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, 27, 1979: 321-335.
- MARTIN, Michel. I Armed Forces and Society, 8 (4), 1981a: 561-589.
- MARTIN, Michel. Warriors To Managers: The French Military Establishment Since 1945 Chapel Hill, University of North Carolina Press, 1981b.
- MASLOV, A.H. *Motivations And Personality* New York, Harper and Row, 1970 (revised edition).
- MILLS, Donald and Vollmer HOWARD. *Professionalization* Englewood Cliffs Prentice Hall, 1966.
- MONTERO, D. "A Study In Social Desiderability Response Bias: The Mail

- Questionnaire, The Face-To-Face Interview And The Telephone Interview Compared*", Paper presented to the Annual Meeting of the American Sociological Association, Montreal, 1974.
- MOODIES, Michael. *Defense Implications Of Europe 92*, Vaol. XII, No.2 Washington DC, Significant Issues Series of the Centre for Strategica and International Studies, 1990.
- MOSKOS, Charles. *"From Institution To Occupation: Trends In Military Organizations"*, Armed Forces and Society , 4 (4), 1977a: 41-50.
- MOSKOS, Charles. *"Institutional And Occupational Trends In Armed Forces: An Update"* Armed Forces and Society , 12 (3), 1986:377-382.
- MOSKOS, Charles and Frank WOOD (eds.). *The Military: More Than Just A Job?* New York, Pergamon Brasey's, 1988: xiii + 305.
- MOSKOS, Charles. *"The Warless Society"*, in J.Kuhlmann and C.Dandeker (eds.) *Armed Forces After The Cold War* , Munchen, SOWI, 1992: 1-33.
- MOSKOS, Charles. *"The Postmodern Military"* in J. Burk (ed.) *The Military In New Times*, Boulder, Westview, 1993.
- MUELLER, John. *Retreat From Doomsday: The Obsolence Of Major War* New York, Basic Books, 1989.
- NUN, Hui-Sok. *A Study On Societal Views Of Korean Cadets Seoul*, Tong'a Publishing Co., 1968.
- NUCIARI, Marina. *"La Professione Militare In Italia: Tra Professionalizzazione E Burocratizzazione"* Sociologia e Ricerca Sociale, 6, 1981: 39-83.
- NUCIARI, Marina. *"Professione Militare E Modelli Interpretativi"* (Military profession and interpretative models), Forarmes, 1, 1985: 128-163.
- NUCIARI, Marina. *"Professionalità e Organizzazione: Proposte Per Una Analisi Dei Ruoli Nelle Forze Armate"* (Professionalization and organization: Suggestions for a roles analysis in the armed forces), in G.Caforio and P.Del Negro (eds.), 1989:115-124.
- PARSONS, Talcott. *The Structure Of Social Action* New York, McGraw Hill, 1937.
- PECK, Mitchell B. *"Assessing The Career Mobility Of U.S. Army Officers 1950-1974"*. Armed Forces and Society , 20 (2), 1994: 217-237.
- ERROW, C. *Complex Organizations: A Critical Essay* New York, Scott Foresman & Co., 1979.
- PRANDSTRALLER, Gian Paolo. *La Professione Militare In Italia*, (The

- military profession in Italy) Milano, Franco Angeli, 1985: 369.
- PRANDSTRALLER, Gian Paolo. *"Il Contenuto Professionale Del Mestiere Delle Armi"* (The professional contents in the occupation of arms), in G.Caforio and P.Del Negro (eds), 1988: 65-75.
- PRICE, J.L. and S.W. KIM. *"The Relation Between Demographic Variables And Intent To Stay In The Military: Medical Personnel In A U.S. Air Force Hospital"*, Armed Forces and Society, 20 (1), 1993: 125-144.
- RADBRUCH, Hans. *"Dai Valori Istituzionali Ai Valori Occupazionali."* (From institutional to occupational values), Forarmes, 1, 1985: 1-35.
- REGENS, J. *"Attitudinal Dimensions Of Military Professionalism: Perceptions Among Naval Personnel"* Journal of Political and Military Sociology, 2, 1977: 239-257.
- REYNERI, E. *"L'innovazione Produttiva Nella Rete Delle Relazioni Sociali"* (The change of the production systems in the network of social relations), Stato e Mercato, 23, 1988: 147-176.
- ROCHAT, Giorgio. *"La Professione Militare In Italia Dall'800 Alla Seconda Guerra Mondiale"* (The military profession in Italy from nineteenth century to World War II), Rivista Militare, 2, 1984: 132-139.
- SARKESIAN, Sam. *The Professional Army Officer In A Changing Society* Chicago, Nelson Hall, 1975.
- SARKESIAN, Sam. *"Military Ethics And Professionalism"* American Behavioral Scientist, 1, 1976.
- SCHEELEN, William. *"Aspects Of Military Culture In A Changing World. The Dutch Position"*, paper presented at the ERGOMAS Working Group No. 6 Meeting, Livorno (Italy), 1993.
- SCHRATZ, Paul. *"War, Morality And The Military Professional"* U.S. Naval Institute Proceedings, 9, 1983: 46-51.
- SCHWARZ, Gunter. *"Die Ethischen Grundlagen Des Offizierberufes"* (The ethical principles of the officers), in J.Kuhlmann (ed.) 1993a: 143-152.
- SCHWEISGUTH, Etienne. *"Les Attitudes Envers Le Metier Militaire Chez Les Sous-Officiers De L'armee De L'air"*, Revue Francaise de Sociologie, 16, 1975: 485-515.
- SEGAL, David and David WILICK. *"The Reinforcement Of Traditional Career Patterns In Agencies Under Stress"*, Public Administration Review, 28, 1968: 30-38.
- SEGAL, David and J. SCRWARTZ. *"Professional Autonomy Of The Military In The United States And The Soviet Union"*, Air University

- TAYLOR, W.; ARANGO, R.; LOCKWOOD, R. *Military Unions: U.S. Trends And Issues* Beverly Hills - London, Sage Publications, 1977b: 335.
- TEITLER, Ger. *The Professionalization Of Military Leadership* Rotterdam, Rotterdam University Press, 1975
- TEITLER, Ger. *The Genesis Of The Professional Officers' Corps* Beverly Hills, Sage Publications, 1977: 246.
- TEUNE, Henry. "Comparing Countries: Lessons Learned", in Else Oyen (ed.) *Comparative Methodology* London, Sage, 1990: 38-62.
- THIEBLENT, André. "Cantonnement Et Commandement" *Armée d'aujourd'hui*, 81, 1983: 62-63.
- THOMAS, Jean-Pierre. "Fonction Militaire Et Systeme D'hommes" *Strategie*, 12, 1981: 18-41.
- THOMPSON, Wayne and Marc PELTIER. "The Education Of Military Officer In The Federal Republic Of Germany", *Armed Forces and Society*, 16 (4), 1990: 587-606.
- VAN CREVELD, Martin. *The Transformation Of War* New York, Free Press, 1991.
- VAN DER MEULEN, Jan. Beroep: Militair. *De Militaire Professie In Internationaal Perspectief*, (The military profession in an international perspective), Den Haag, Stichting Maatschappij En Krijgsmacht, 1983.
- VAN DE VIJVER, Hans. "Die Streikkraeftereform In Den Nederlanden" (The reform of the armed forces in the Netherlands), *Allgemeine Schweizerische Militäerzeitschrift*, 159, 11, 1993: 17-21.
- VAN DOORN, Jacques. "The Officer Corps: A Fusion Of Profession And Organization" *European Journal of sociology*, 6, 1965: 262-282.
- VAN DOORN, Jacques. *Military Professions And Military Regimes* Den Haag, 1968.
- VAN DOORN, Jacques and Morris JANOWITZ. (eds.). *On Military Ideology* Rotterdam, Rotterdam University Press, 1971.
- VAN-RIPER, P. and D. UNWALLA. "The Senior Civil Service And The Career System" *Public Administration Review*, 18, 1958, 196.
- VAN-RIPER, P. and D. UNWALLA. "Military Career At The Executive Level" *Administrative Science Quarterly*, 9, 1965 421-436.
- VINKLER, Jaroslav. "Das Offizierkorps Der Tschechoslowakischen Armee" (The officer corps of the Czechoslovak army), in J. Kuhlmann (ed.), 1993a: 491-502.

- VOGT, Wolfgang. *"Berufsbilder Des Offiziers Im Widerstreit"* (Training of officers in discussion), in J.Kuhlmann (ed.), 1993a: 107-122.
- WATTS, Paul. *"The Socialization Of The British Army Officer Cadet"*, paper presented at the ERGOMAS' Biennial Conference, Vienna, 1988.
- WEIBULL, Alise. *"Yrkesofficer I Teknisk Tjanst. Beskrivning Av Arbetsforhallanden Samt Forslag Till Atgarde"*, (Technical officers' work situation and perception of work in the Swedish air force), Karlstadt, FOA 55 report, 1985.
- WEIBULL, Alise. *"Yrkesofficer i Flygtjanst. Arbetsvillkor Och Upplevelser Vid Flygvapnets Divisioner"* (The flying officer. Work content and perception of work at the Swedish air force squadrons), Karlstadt, FOA report E 5003-5.3, 1988.
- WEIBULL, Alise. *"Yrkesofficer I Striltjanst. Arbetsinnehall Och Upplevelser Av Arbetet Hos Luftbevaknings - Och Stridsledningssystem I Flygvapnet"* (The officer in tactical and air defence control systems. Work content and perception of work), FOA report C 50078-5.3, 1990.
- VON BREDOW, Wilfred, *"Armed Forces And Democracy. Militarization And Demilitarization In Modern Pluralist Democracies"*, paper presented at XV Congress of the International Political Science Association, Buenos Aires, 1991.
- YI, Chae-Yun. *"A Study Of Perceptions Of The Army Officers"* Yuksa Nonmunjip, 29,1985:253-268.
- YOLOV, George. *Psihikata Na Ofitzera*. (Mentality Of The Officer) Sofia, Durzravno Voенно Lzdatelstvo, 1960.
- ZUBACH, R.G.L. *Power And Prestige In The British Army Aldershot, Avebury,1988.*

**Collana del
«Centro Militare di Studi Strategici»**

Pubblicazioni:

1. **«Il reclutamento in Italia»** (1989) di Autori vari
2. **«Storia del servizio militare in Italia «Dall'ordinanza fiorentina» di Macchiavelli alla costituzione dell'esercito Italiano dal 1506 al 1870», Vol. I** (1989) di V. Ilari
3. **«Storia del servizio militare in Italia la nazione armata dal 1871 al 1918», Vol. II** (1990) di V. Ilari
4. **«Storia del servizio militare in Italia nazione militare e fronte del lavoro dal 1919 al 1943», Vol. III** (1990) di V. Ilari
5. **«Storia del servizio militare in Italia soldati e partigiani dal 1943 al 1945», Vol. IV** (1991) di V. Ilari
- 5.bis **«Storia del servizio militare in Italia - La difesa della patria (1945-1991)», Vol. I - Tomo I «Pianificazione operativa e sistema di reclutamento»** (1992) di V. Ilari
- 5.ter **«Storia del servizio militare in Italia - La difesa della patria (1945-1991)», Vol. V - Tomo II «Servizio militare e servizio civile - Legislazione e statistiche»** (1992) di V. Ilari
6. **«Soppressione della leva e costituzione di forze armate volontarie»** (1990) di P. Bellucci - A. Gori
- 6a. **«Servizio di leva e volontariato: riflessioni sociologiche»** (1990) di M. Marotta - S. Labonia

7. **«L'importanza militare dello spazio» (1990)** di C. Buongiorno - S. Abbà
G. Maoli - A. Mei
M. Nones - S. Orlandi
F. Pacione - F. Stefani

8. **«Le idee di "difesa alternativa" ed il ruolo dell'Italia» (1990)** di P. Calogero
M. De Andreis
G. Devoto - P. Farinella

9. **«La "Policy Science" nel controllo degli armamenti» (1990)** di P. Isernia - P. Bellucci
L. Bozzo - M. Carnovale
M. Coccia - P. Crescenzi
C. Pelanda

10. **«Il futuro della dissuasione nucleare in Europa» (1990)** di S. Silvestri

11. **«I movimenti pacifisti ed antinucleari in Italia, 1980-1988» (1990)** di F. Battistelli - P. Isernia
P. Crescenzi - A. Graziani
A. Montebovi
G. Ombuen - S.S. Caparra
C. Presciuttini

12. **«L'organizzazione della ricerca e sviluppo nell'ambito difesa», Vol. I (1990)** di P. Bisogno - C. Pelanda
M. Nones - S. Rossi
V. Oderda

- 12.bis **«L'organizzazione della ricerca e sviluppo nell'ambito difesa», Vol. II** di P. Bisogno - C. Pelanda
M. Nones - S. Rossi
V. Oderda

13. **«Sistema di programmazione generale e finanziaria ed ottimizzazione delle risorse in ambito difesa» (1990)** di G. Mayer - C. Bellinzona
N. Gallippi - P. Mearini
P. Menna

14. **«L'industria italiana degli armamenti» (1990)** di F. Gobbo - P. Bianchi
N. Bellini - G. Utili

15. **«La strategia sovietica nella regione Meridionale» (1990)** di L. Caligaris - K. S. Brower
G. Cornacchia
C. N. Donnelly - J. Sherr
A. Tani - T. Pozzi

16. **«Profili di carriera e remunerazioni del personale militare e civile dell'amministrazione dello stato delle qualifiche direttive e dirigenziali»** di D. Tria - T. Longhi
A. Cerilli - A. Gagnoni
P. Menna

17. **«La riconversione dell'industria per la difesa»** di S. Rossi - S. Rolfo
N. Bellini
18. **«Il trasferimento di tecnologie strategicamente critiche» (1990)** di S. Silvestri - V. Ilari
D. Galloni - A. Politi
M. Cremasco
19. **«Nuove concezioni del modello difensivo italiano» (1990)** di S. Silvestri - V. Ilari
D. Galloni - A. Politi
M. Cremasco
20. **«Warfare simulation nel teatro mediterraneo» (1990)** di M. Coccia
21. **«La formazione degli ufficiali dei corpi tecnici» (1990)** di A. Paoletti - A. D'Amico
A. Tucciarone
22. **«Islam: problemi e prospettive e le politiche dell'Occidente» (1990)** di R. Aliboni - F. Bacchetti
L. Guazzoni
V. Fiorani Piacentini
B. M. Scarci Amoretti
23. **«Effetti economici in Italia della spesa della difesa» (1990) Esaurito** di A. Pedone - M. Grassini
24. **«Ato unico europeo e industria italiana per la difesa» (1990)** di F. Onida - N. Nones
G. Graziola - G.L. Grimaldi
W. Hager - A. Forti
G. Viesti
25. **«Disarmo, sviluppo e debito» (1990)** di C. Pelanda
26. **«Jugoslavia: realtà e prospettive» (1990)** di C. Pelanda - G. Meyer
R. Lizzi - A. Truzzi
D. Ungaro - T. Moro
27. **«Integrazione militare europea» (1990)** di S. Silvestri
28. **«Rappresentanza elettiva dei militari» (1990)** di G. Caforio - M. Nuciari
29. **«Studi strategici e militari nelle università italiane» (1990)** di P. Ungari - M. Nones
R. Luranghi - V. Ilari

- | | | |
|--------|--|--|
| 30. | «Il pensiero militare nel mondo musulmano», Vol. I (1991) | di V. Fiorani Piacentini |
| 31. | «Costituzione della difesa e stati di crisi per la difesa nazionale» (1991) | di G. De Vergottini |
| 32. | «Sviluppo, armamenti, conflittualità» (1991) | di L. Bonanate - F. Armao
M. Cesa - W. Coralluzzo |
| 33. | «Il pensiero militare nel mondo musulmano» Vol. II (1991) | di G. Ligios - R. Redaelli |
| 34. | «La "condizione militare" in Italia» Vol. I, «I militari di leva» (1991) | di M. Marotta
M. L. Maniscalco
G. Marotta - S. Labonia
V. di Nicola - G. Grossi |
| 35. | «Valutazione comparata dei piani di riordinamento delle FF.AA. dei Paesi dell'Alleanza Atlantica» (1991) | di D. Gallino |
| 36. | «La formazione del dirigente militare» (1991) | di F. Fontana - F. Stefani
C. Caccamo - G. Gasperini |
| 37. | «L'obiezione di coscienza al servizio militare in Italia» (1991) | di P. Bellucci - C. M. Radaelli |
| 38. | «La "condizione militare" in Italia», Vol. III «Fenomenologia e problemi di devianza» (1991) | di G. Marotta |
| 39. | «La dirigenza militare» (1992) | di S. Cassese - C. D'Orta |
| 40. | «Diritto internazionale per ufficiali della Marina Militare» (1993) | di N. Ronzitti - M. Gestri |
| 41. | «I volontari a ferma prolungata: un ritratto sociologico», Tomo I (1993) | di F. Battistelli |
| 41.bis | «Sottufficiali delle Forze Armate. Idee propositive per migliorare il reclutamento, lo statuto e la carriera», Tomo II (1994) | di M. Marotta |

42. **«Strategia della ricerca internazionale»** (1993) di L. Bonante
43. **«Rapporto di ricerca su movimenti migratori e sicurezza nazionale»** (1993) di G. Sacco
44. **«Rapporto di ricerca su nuove strutture di sicurezza in Europa»** (1993) di S. Silvestri
45. **«I sistemi di comando e controllo ed il loro influsso sulla sicurezza italiana»** (1993) Di P. Policastro
46. **«Le minacce dal fuori area contro il fianco Sud della Nato»** (1993) di R. Aliboni - S. Silvestri
A. Politi - M. Cremasco
F. Altieri
47. **«Approvvigionamento delle materie prime e crisi e conflitti nel Mediterraneo»** (1993) di G. Mureddu
48. **«Lo sviluppo dell'aeromobilità»** (1993) di A. Politi - E. Valente
F. Cerruti - M. Lastella
49. **«L'impatto economico delle spese militari in Emilia Romagna»** (1993) di A. Bolognini - M. Spinedi
Nomisma S.p.A.
50. **«I Paesi della sponda sud del Mediterraneo e la politica europea»** (1994) di R. Aliboni
B. Scaccia Amoretti
G. Pennisi - G. Lancioni
L. Bottini
51. **«I problemi della sicurezza nell'est europeo e nell'ex-Unione Sovietica»** (1994) di V. Fiorani Piacentini
52. **«Il pensiero militare nel mondo musulmano», Vol. III** (1994) di V. Fiorani Piacentini
53. **«Presupposti concettuali e dottrinali per la configurazione di una futura forza di intervento»** (1994) di G. Caccamo - P. Pastorello

54. **«Lo status delle navi da guerra italiane in tempo di pace ed in situazioni di crisi»** (1994) di A. de Guttry
55. **«La "condizione militare" in Italia», Vol. II «Ufficiali e sottufficiali»** (1994) di M. Marotta
56. **«Crisi del bipolarismo: vuoti di potere e possibili conseguenze»** (1994) di S. Romano - J.L. Harper F. Mezzetti - C.M. Santoro D.V. Segre
57. **«Il problema della quantificazione di dati attendibili sull'interscambio militare-industriale fra i vari paesi»** (1994) di S. Sandri - A. Politi
58. **«Ottimizzazione della selezione del personale - Metodi e modelli di selezione e organizzazione nelle Forze Armate Italiane»** (1994) di A. De Carlo
59. **«Gestione delle crisi: metodologia e strumenti»** (1994) di P. Isermia
60. **«Politica militare e sistema politico: i partiti ed il nuovo modello di difesa»** (1994) di Paolo Bellucci
61. **«Sicurezza ed insicurezza nell'Europa post-comunista»** (gennaio 1994) di S. A. Rossi - P. Visani
62. **«Indagine sulla propensione delle donne italiane a svolgere il servizio militare»** (1994) di Rossella Savarese
63. **«L'impatto economico delle spese militari in Emilia Romagna: case study su Bologna»** (1994) Nomisma
64. **«L'impatto della presenza militare in Emilia Romagna - Il "caso di Budrio" - Il caso del "Triangolo aeronautico": Forlì, Cervia, Rimini»** (1994) Nomisma

65. **«Sistemi di sicurezza nei paesi del Golfo. Riflessi per l'Occidente»** (1994)
di R. Aliboni - L. Guazzoni
S. Silvestri
66. **«Sistema di controllo per l'esportazione degli armamenti e della tecnologia avanzata. Ammaestramenti delle crisi del Golfo»** (1994)
di A. Politi - A. De Guttry
S. Gallucci - M. Bilbeisi
M. Lastella
67. **«Emergenza marittima e forze armate - Piani di emergenza e coinvolgimento della Marina Militare in caso di gravi incidenti navali con versamenti di petrolio»** (1995)
di G. Mureddu
68. **«Il Ruolo del Pilastro Europeo della NATO nella definizione di un sistema di sicurezza integrato: rapporti istituzionali e industriali»** (1995)
di L. Caligaris
69. **«L'organizzazione e l'architettura CI per il vertice descisionale nazionale»** (1995)
di M. Nones - R. Romano
S. Silvestri - A. De Guttry
70. **«La disintegrazione dell'Impero Sovietico. Problemi di sicurezza nazionale e collettiva in Asia Centrale»** (1995)
di Valeria F. Piacentini
71. **«Evoluzione del rischio da Sud in connessione con il prevedibile progresso tecnologico e misure di difesa»** (1995)
di C. M. Santoro
72. **«Presente e futuro della professione militare in Europa»** (1995)
di G. Caforio - M. Nuciari

Raccolta delle sintesi:

- | | | |
|-----|--|--------|
| 01. | «Sintesi del dibattito di sei ricerche del Cemiss» (1991) | Cemiss |
| 02. | «Raccolta di sintesi di rapporti di ricerca su studi strategici e di politica internazionale» (1994)
(versione italiana e inglese) | Cemiss |

Altre pubblicazioni:

- | | | |
|------|--|------------|
| S.N. | «Atti del Seminario sulla sicurezza in Mediterraneo» (1991) (Roma 30 gennaio/1 febbraio 1991) | Cemiss-Deg |
|------|--|------------|

Il Centro Militare di Studi Strategici (CeMiss), costituito con Decreto del Ministro della Difesa, è un organismo interforze che promuove e realizza ricerche su tematiche di natura politico-strategico-militare, avvalendosi anche di esperti e di centri di ricerca esterni con i quali vengono conclusi convenzioni e contratti di ricerca; sviluppa, inoltre, la collaborazione tra le Forze Armate, le Università e i Centri di ricerca italiani e stranieri nonché con altre Amministrazioni ed Enti che svolgono attività di studio nel settore della sicurezza e della difesa; promuove la specializzazione di giovani ricercatori italiani; seleziona gli studi di maggiore interesse, fornendoli alla Rivista Militare che ne cura la pubblicazione. Un Comitato Scientifico, presieduto dal Ministro della Difesa, indirizza le attività del Centro; un Consiglio Direttivo ne definisce i programmi annuali. Direttore è un Generale (o Ammiraglio) di Divisione, assistito da un Comitato Esecutivo.

Quanto contenuto negli studi pubblicati riflette esclusivamente il pensiero del gruppo di lavoro e non quello del Ministero della Difesa.